



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Sistema de control interno y la gestión de recursos
humanos en la Dirección de redes integradas de Salud
(Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Marlon Antonio Berrospi Rosales

ASESORA:

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández

SECCIÓN:

Administración Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **BERROSPI ROSALES, MARLON ANTONIO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD (EX DIRECCIÓN DE SALUD) LIMA ESTE 2017

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

Firma:

VOCAL: Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Redacción en APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a cada uno de mis seres queridos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por este momento maravilloso.

Declaración de autenticidad

Yo, Marlon Antonio Berrospi Rosales, estudiante de la Escuela de Postgrado del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017”, en 131 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de agosto de 2018

Marlon Antonio Berrospi Rosales
DNI 06885666

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017”, cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos: El capítulo I: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El capítulo II: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El capítulo III: Resultados se presentan resultados obtenidos. El capítulo IV: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el capítulo V, se presentan las conclusiones. En el capítulo VI se formulan las recomendaciones. En el capítulo VII, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
 I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Antecedentes Internacional	17
1.2.2 Antecedentes Nacional	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1 Variable1: Sistema de control interno	23
1.3.2 Variable2: Gestión de recursos humanos	26
1.4 Formulación del Problema	36
1.4.1 Problema general	36
1.4.2 Problema específica	36
1.5 Justificación del Estudio	36
1.6 Hipótesis	37

1.6.1 Hipótesis general	37
1.6.2 Hipótesis específica	37
1.7 Objetivos	38
1.7.1 Objetivo general	38
1.7.2 Objetivos específicos	38
 II. Método	
2.1 Diseño de investigación	40
2.2 Variables, operacionalización	43
2.3. Población y muestra	48
2.3.1 Población	48
2.3.2 Muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad	51
2.4.1 Técnica de encuesta y recolección de datos	51
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	51
2.4.3 Fichas técnicas	52
2.4.4 Validez	54
2.4.5 Confiabilidad	54
2.5 Métodos de análisis de datos	56
2.6 Aspectos técnicos	57
 III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	59
3.2 Constratación de la hipótesis	71
IV. Discusión	75

V. Conclusiones	80
VI. Recomendaciones	83
VIII. Referencias	86
Anexos	91
Anexo1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistência	
Anexo 3: Instrumento de evaluación	
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 5: Constancia emitida por la institución	
Anexo 6: Matriz data	
Anexo 7: Análisis de confiabilidad	
Anexo 8: Estadísticas de total de elemento	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable Sistema de control interno	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable Gestión de recursos Humanos	47
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para medir la variable Sistema de control interno	52
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión de recursos humanos	53
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Sistema de control interno	54
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión de recursos humanos	54
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	55
Tabla 8. Crombach: Confiabilidad de la variable Sistema de control interno y confiabilidad de la Gestión de recursos humanos	55
Tabla 9. Sistema de control interno	59
Tabla 10. Actividades de control gerencial	60
Tabla 11. Actividades de prevención y monitoreo	61
Tabla 12. Sistemas de información y comunicación	62
Tabla 13. Gestión de recursos humanos	63
Tabla 14. Proceso de evaluación	64
Tabla 15. Responsables del proceso	65
Tabla 16. Factores de evaluación	66
Tabla 17. Sistema de control interno * Gestión de recursos humanos	67

Tabla 18.	Sistema de control interno * Proceso de evaluación	68
Tabla 19.	Sistema de control interno * Responsables del proceso	69
Tabla 20.	Sistema de control interno * Factores de evaluación	70
Tabla 21.	Coeficiente de correlación de Spearman	71
Tabla 22.	Coeficiente de correlación de Spearman	72
Tabla 23.	Coeficiente de correlación de Spearman	73
Tabla 24.	Coeficiente de correlación de Spearman	74

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Sistema de control interno	59
Figura 2. Actividades de control gerencial	60
Figura 3. Actividades de prevención y monitoreo	61
Figura 4. Sistema de información y comunicación	62
Figura 5. Gestión de recursos humanos	63
Figura 6. Proceso de evaluación	64
Figura 7. Responsables del proceso	65
Figura 8. Factores de evaluación	66
Figura 9. Comparación del Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos	67
Figura 10. Comparación del Sistema de control interno y el proceso de evaluación	68
Figura 11. Comparación del Sistema de control interno y responsables en el proceso de evaluación	69
Figura 12. Comparación del Sistema de control interno y factores de evaluación	70

Resumen

La presente investigación titulada: Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

El tipo de investigación fue básica, con un nivel descriptivo – correlacional, asimismo con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo formada por 445 administrativos de la Dirección de redes integradas de Salud, la muestra por 207 administrativos y el muestreo fue de tipo probabilístico, La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,484 existiendo una moderada correlación de las variables. (b) el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,389 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. (c) el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,506 existiendo una moderada correlación de las variables y (d) el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,319 existiendo una moderada correlación de las variables.

Palabras clave: Control interno, gestión, recursos humanos, redes integradas.

Abstract

The present investigation titled: Efficiency of the internal control and the management of human resources in the directions of integrated networks of health, Lima East 2017, had as general objective to determine the relationship between the systems of internal control and the process of evaluation in the Direction of integrated health networks, Lima East 2017.

The method used was basic, with and descriptive level- correlational. At the same time, with a quantitative focus, with non-experimental design and cross section. The population was made up of workers who are part of the directorates of integrated health networks, the sample by 445 workers and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was the survey and observation, the data collection instruments were the questionnaire and the observation guide that were duly validated through expert judgments and determined its reliability through the reliability statistics (Alpha Cronbach, KR-20). The following conclusions were reached: (a) the system of internal control and the management of human resources in the Direction of integrated networks of Health, Lima East 2017, are significantly related to obtain a correlation value of Rho Spearman of 0,484, being a moderate correlation of the variables. (b) the system of internal control and the evaluation process in the Direction of Integrates networks of health, relate significantly to get a value of 0.389 Sperman Rho correlation. A moderate correlation exists, likewise the relationship is significant of $p = 0,000$ is leess than 0,05, rejecting the null hypothesis, accepting the alternate. (c) the system of internal control and the responsible for the assessment process in the Direction of Integrated networks of health, relate significantly to get a value of 0,506 Spearman Rho. A moderate correlation exists in the variable. (d) the system of internal control and the management of human resources in the Direction of integrated networks of Health are relate significantly to get a value of 0,319Spearman Rho. A moderate correlation exists in the variable.

Keywords: Internal control, management, human resource, integrated networks.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La salud, pese a ser un derecho fundamental desde el punto de vista constitucional, es todavía un logro difícil de cristalizar para nuestra población.

Soto (2011), en contraste con el crecimiento económico evidenciado en nuestro país en las últimas décadas, aún somos testigos de una gran carga de enfermedad ligada con la pobreza y condiciones sanitarias no justificables. Si bien es cierto que la infraestructura, disponibilidad de insumos y accesibilidad a los servicios de salud y fármacos son componentes fundamentales para brindar una atención sanitaria adecuada, el recurso humano en salud sigue siendo un elemento de extraordinaria importancia para garantizar una atención de calidad. Lamentablemente, este ha sido un aspecto generalmente poco considerado. Los salarios insuficientes, las condiciones laborales inapropiadas, la falta de acceso a la información, corrupción y la falta de reconocimiento, son factores que inciden en la motivación de muchos trabajadores.

Ante este panorama es relevante considerar al control interno como una herramienta que se perfila como un mecanismo de garantizar a la gestión el logro de los objetivos.

El Ministerio de Salud (Minsa), a través del proceso de implementación de la Dirección de Redes Integradas de Salud (Ex Dirección de Salud), busca fortalecer los servicios en los establecimientos de salud de primer nivel de atención (postas médicas) de Lima Metropolitana, con el objetivo de reducir la sobrecarga en los hospitales de mediana y alta complejidad. Este reordenamiento está enmarcado en el enfoque de humanización de la salud y busca lograr la satisfacción del paciente luego de ser atendido en los establecimientos de primer nivel; incluyendo un plan de capacitación y especialización de los recursos humanos. Es por todos conocido la ausencia y debilidad de políticas, organización y gestión de la fuerza de trabajo en el contexto de la salud, donde no se visualiza un modelo de referencia de atención y si sumamos las inequidades en la distribución geográfica por niveles de atención con relación a la composición y estructura de la fuerza de trabajo, los porcentajes de gastos destinados al personal y combinado con bajos salarios nuestro panorama no es el mejor.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Solís (2014), en su trabajo de investigación: *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo Universidad Técnica De Ambato. Ecuador*. Ha considerado la realización de una evaluación específica sobre los procedimientos de gestión y control en el departamento de tesorería del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo. Comprende la evaluación del sistema de control interno existente en materia de recaudación que abarca el levantamiento de los procesos del sistema. Si no existe un buen sistema de control interno, puede dar lugar una malversación de fondos. La meta de la tesorería municipal del gobierno autónomo del cantón Pelileo es brindar una mejor atención a los contribuyentes para mejorar la recaudación de impuestos y disminuir cartera vencida. Para promover los cambios en la gestión administrativa debe procurarse un proceso de evaluación permanente en todas las áreas, basado en objetivos y resultados, con el propósito de desarrollar sistemas de información necesarios para la asignación apropiada de sus recursos. Se concluye en fortalecer su control para garantizar la eficiencia de sus operaciones, así como la propuesta del diseño de un sistema de control interno basado en el modelo COSO para mejorar la gestión en el área de tesorería del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio del Cantón San Pedro de Pelileo.

Flores (2014), con la tesis: *Aplicación de un sistema de control de gestión para el Municipio De Santiago. Chile*. Trata de un análisis y el desarrollo de una propuesta para la aplicación de una herramienta de gestión que permita mejorar la actual administración del organismo público, del Municipio de Santiago, considerando la relevancia que posee este en la entrega de un mejor servicio para la comunidad. Se plantea para esto, una guía que permita implementar un Sistema de Control de Gestión con la aplicación de una estrategia que busca llegar a la entrega de un servicio con calidad y eficacia, alejando la imagen peyorativa del servicio público, burocrático y con bajo interés en resolver los problemas de la ciudadanía. Las herramientas de control deberán aplicar los indicadores de control que

llevan un esquema de incentivos, enfocando a modo de englobar un plan estratégico integral que no sólo implemente cambios, si no que motive y controle estos mismos. Finalmente, concluye con la propuesta del Cuadro de Mando Integral, será el mapa general que resumirá la estrategia en indicadores e incentivos para toda la organización, a modo de tener una lectura rápida y clara para los Directores y autoridades relevantes del organismo.

Vera (2016), con el estudio: *Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas. Ecuador*. La investigación se llevó a cabo en algunas etapas. La primera etapa se procedió a levantar información identificando los problemas y necesidades del control previo realizados a los procesos precontractual y contractual realizados en el portal de compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas, lo que permitió determinar los objetivos generales y específico de la investigación. Consecutivamente, se realizó las encuestas y entrevista la cual se aplicó a los servidores públicos lo que permitió determinar la problemática existente de la institución, entre los métodos de investigación se utilizó el descriptivo y exploratoria por medio del cual se evaluó la situación actual lo que permitió argumentar el estudio realizado a través de leyes, libro, revistas, artículos científicos, sitios web entre otros, cabe indicar que mediante la investigación exploratoria se obtuvo una visión general sobre el control previo aplicado a los procesos de contratación pública. Con los resultados obtenidos de la investigación se confirmó que la institución si está cumpliendo con los controles previo y concurrente ya que la documentación está sustentada en base a normas institucionales y reglamento etc. Se puede concluir que la mayoría de los servidores públicos desconocen de la existencia del manual integrado de procesos y procedimientos del GADPE, por lo que se recomienda socializar mediante presentaciones dinámicas la importancia del manual de procesos y procedimiento.

Muñoz (2007), con la tesis: *Estrategia para la gestión integral de recursos humanos basada en el modelo de competencias para la planta elaboradora de productos culinarios deshidratados de Nestlé Chile S.A.* El presente trabajo abordó el desarrollo de una estrategia que permita alcanzar una Gestión Integral de los recursos humanos en la planta elaboradora de productos culinarios deshidratados de la fábrica San Fernando de Nestlé Chile S.A. a través de la incorporación del

modelo de competencias funcionales. Nestlé ostenta una posición de liderazgo tanto en el mercado mundial de alimentos como en el nacional, para lo cual ha desarrollado tecnologías y procedimientos de primer nivel respecto a sus procesos productivos, comerciales y financieros, estando actualmente desarrollando en su estrategia organizacional un importante cambio desde una estructura jerárquica a una en red, de manera de mejorar su capacidad de adaptarse a un mundo cada vez más dinámico y competitivo. La Compañía ha declarado a las personas como el recurso clave para alcanzar el éxito en este nuevo escenario, lo que ha exigido migrar de una visión tradicional de administración de personal a una gestión de recursos humanos integral. La estrategia para llevar a cabo este proceso de transformación está basada en el modelo de competencias, para lo cual la casa matriz ubicada en Suiza desarrolló la Matriz de Liderazgo Nestlé, la que, en Nestlé Chile S.A. se está aplicando a nivel de los cargos directivos y profesionales. Se concluyó, que, dentro de los distintos enfoques desarrollados en relación a las competencias laborales, es el Modelo de Competencias Funcionales el que está orientado específicamente al ámbito operacional e incorpora aspectos de productividad, calidad y seguridad (Saracho, 2005) considerados de primera prioridad para la producción de productos bajo la marca Nestlé.

Armijos (2017), con la tesis: *Diseño e implementación de un modelo de indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos. Universidad de Chile*. El control de gestión permite garantizar no solo un uso adecuado de los recursos asignados, sino que también admite que, en distintas entidades, sin importar su rubro, se cumplan los objetivos propuestos. Dentro de este complicado panorama, se encuentra el área hospitalaria, la cual se encuentra sometida en una problemática diversa y compleja, que va desde el inadecuado manejo de los recursos hasta problemas de infraestructura, se estableció como objetivo principal la identificación de procesos claves o críticos que desempeñan los hospitales, para de esa manera generar una propuesta de indicadores orientados a controlar el adecuado uso de recursos e infraestructura. El enfoque metodológico que se empleó en esta investigación, se orientó en dos etapas: la primera de ellas, se enfocó en la ejecución de varias actividades, entre ellas, la realización de visitas de campo, tanto en hospitales de Chile, como de Ecuador, luego de realizadas las visitas de campo, se procedió a la aplicación de entrevistas, y junto con ello, la realización de sesiones

de trabajo con la Directora Zonal de Salud y con miembros del personal médico y administrativo del hospital objeto de estudio, entre los cuales se puede mencionar a jefes departamentales de las distintas unidades del hospital, así como a personal de los departamentos de admisiones, consulta externa, epidemiología, emergencia, planificación, talento humano, entre otros. Así, finalmente, se concluyó el diseño y aplicación de un modelo de evaluación del desempeño, el cual está compuesto por un total de 84 indicadores claves de desempeño (KPIs), los cuales, mediante su aplicación, permiten generar información de calidad, sobre el funcionamiento de las unidades que conforman el objeto de estudio, en este caso, hospitales.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Cadillo (2017), con la tesis: *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. Universidad César Vallejo. Lima, Perú*. El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú 2016, Siendo la población de 115 trabajadores, la muestra fue no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: control interno y Gestión Administrativa. El método utilizado en la investigación fue el hipotético-deductivo. La investigación empleada para su finalidad fue el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, en donde se logró recopilar la información, de manera que se aplicó los instrumentos: Cuestionario control interno, comprendido por 35 ítems en la escala de Likert y el Cuestionario gestión administrativa, el cual estuvo constituido por 31 ítems en la escala de Likert: Cuestionario-Índices: (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) que brindaron información acerca del control interno y la gestión administrativa, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, ambos instrumentos fueron validados por expertos. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales 2016, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.883, represento una alta correlación entre las variables. En resumidas cuentas, en la investigación se sostiene que el Control Interno en sus dimensiones, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión, son elementos

claves que guardan relación e intervienen en la gestión administrativa aceptando como válida nuestra hipótesis general de la investigación.

Salazar (2014), con la tesis: *El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la Gerencia Pública de hoy. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú*. Desde el año 2006 el Estado Peruano ha establecido la obligación de que toda entidad pública cuente con un Sistema de Control Interno, con el fin de que proporcionar seguridad razonable a que los procesos, actividades y tareas que realicen, estén orientados al cumplimiento de los objetivos de la entidad. Para fortalecer dicho mandato, la Contraloría General emitió normas de Control Interno y guías para la implantación del Sistema de Control Interno, estableciendo plazos que pasaron de efectivos a referenciales. En el poco tiempo de exigencia y hasta la fecha, las entidades públicas como son los Ministerios que no han logrado implementar sus Sistemas de Control Interno. El presente trabajo busca demostrar que aún sin la implementación integral de dicho Sistema, el ejercicio de establecer controles internos en algunos procesos también permite mejoras en el gerenciamiento público, al fortalecer la organización de las entidades, la transparencia, la rendición de cuentas y el control posterior; no obstante, el desconocimiento de sus beneficios sigue siendo una barrera para una implantación total.

Vásquez (2015), Con la tesis: *Implementación del órgano de control institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad Distrital De Chao – La Libertad Año 2014*, es un estudio del tipo Descriptivo – Propositivo; debido a que se explica la situación problemática que enfrenta la Municipalidad respecto a la gestión institucional, en el marco de las acciones de control interno y al mismo tiempo se plantea una propuesta para implementar el OCI como un instrumento de gestión institucional para mejorar la gestión de la Municipalidad Distrital de Chao. Se propuso como objetivo general demostrar que la Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión incide positivamente en la gestión de la Municipalidad Distrital de Chao. Con el propósito de lograr la concreción del proceso de investigación se desarrollaron las siguientes actividades: 1. Elaborar un diagnóstico de la problemática que enfrenta la Municipalidad Distrital de Chao, respecto a la implementación del OCI y sus repercusiones en la gestión

institucional. 2. Diseñar una propuesta que conlleve a implementar al OCI como una herramienta de gestión que le permita formular oportunamente, recomendaciones con el propósito de optimizar la supervisión y control preventivo, al sistema y subsistemas de la Municipalidad Distrital de Chao. 3. Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta, para preservar el patrimonio institucional, de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades y garantizar una óptima gestión de la Municipalidad Distrital de Chao.

Asqui (2017), *Relación entre gestión de recursos humanos y salud ocupacional en el personal operativo de Sedapar, Arequipa 2017. Universidad César Vallejo*. Que tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre las variables gestión de recursos humanos y salud ocupacional. Respecto al método se debe indicar que es un estudio correlacional simple realizado en una muestra de 165 operarios, de una población de 287 trabajadores operarios, el tipo de muestreo es probabilístico estratificado aleatorio simple. Para ello, se considera una proporción del tamaño de la muestra por cada categoría y unidades de investigación. La información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta y los instrumentos cuestionario de gestión de recursos humanos y cuestionario de salud ocupacional aplicados al personal operativo de Sedapar. Respecto a los resultados podemos concluir con los siguientes detalles: que, el personal operativo de Sedapar percibe que el nivel de gestión de recursos humanos es regular (72,7%), tiene que seguir mejorando y en cuanto al nivel de salud ocupacional el personal operativo percibe que hay nivel regular correspondiente a (91.5%), se denota en ambas variables calificadas como regular según porcentajes, esto quiere decir que está en proceso de desarrollo y debe seguir mejorando, para en algún momento desaparecer ese porcentaje mínimo de desaprobación, Al correlacionar las variables gestión de recursos humanos y salud ocupacional se obtuvo correlación R de Pearson 0,338**, es decir, existe correlación de nivel bajo, significando esto que a mejor nivel de gestión de recursos humanos, hay mayor nivel de salud ocupacional, y a menor nivel de gestión de recursos humanos hay menor nivel de salud ocupacional.

Veliz (2018), con la tesis: *Gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, año 2016*. Tiene como objetivo general determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental, en la institución educativa N° 6016, del distrito de Pachacamac, 2016. La población estuvo constituida por 90 docentes, el enfoque del presente trabajo fue cuantitativo, el método a utilizar fue hipotético deductivo y el diseño no experimental. Los resultados fueron analizados a nivel descriptivo, en donde se pasó por el proceso de control de calidad y tabulación, llenando la información en el software estadístico SPSS 21.0, las respuestas a los ítems fueron sumados para obtenerse puntajes para las variables gestión de recursos humanos y conciencia ambiental, así como también para las dimensiones de ambas variables y en el nivel inferencial, en donde se ha hecho uso de la Prueba de regresión logística ordinal. Debido al análisis y resultado de la investigación, muestran que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 26.2% de la variable dependiente conciencia ambiental.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: Sistema de control interno

Ley de Control Interno de las entidades del Estado. (Ley N°. 28716. Diario Oficial El Peruano. Perú, 27 de marzo de 2006), denominó:

El sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 4 de la presente Ley. (p. 154)

El Diccionario de la Real Academia define el control como la acción y efecto de comprobar, inspeccionar, fiscalizar o intervenir. Por su parte, Word Reference,

establece que el control implica comprobar e inspeccionar una cosa (ejem. control de calidad, sanidad, etc.), tener dominio o autoridad sobre alguna cosa (ejem. perder el control del coche) o limitar o verificar una cosa (ejem. control de gastos, control de velocidad, etc.). A nivel académico, respecto de los estudios del ciclo gerencial y sus funciones, el control se define como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos” (Koontz y Weihrich, 1994). En la misma línea, el control como actividad de la administración “es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa” (Robbins y Coulter, 2009).

El control interno es el proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad. Contraloría General de la República (2013).

Según Holmes, (1999), indicó:

Es el que se refiere a los métodos seguidos por una compañía para proteger sus activos, el mal uso de los mismos, evitar que se incurra indebidamente en pasivos, asegurar la exactitud y la confiabilidad de toda la información financiera y de operación, para evaluar la eficiencia en las operaciones y cerciorarse si ha habido una adhesión a la política que tenga que establecida la compañía. (p. 184)

Cultura de la organización, hace hincapié en la importancia de los controles internos y demuestra dicha importancia en todos los niveles del personal, ya que todos los trabajadores tienen la necesidad de entender su papel en el proceso de los controles internos y de estar totalmente dedicados dentro del mismo. Del Toro, J. y otros (2005).

Implementación del sistema de control interno

1. De acuerdo a la Ley de Control Interno de las entidades del Estado. (Ley N°. 28716. Diario Oficial El Peruano. Perú, 27 de marzo de 2006), indicó:

Las entidades del Estado implantan obligatoriamente sistemas de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, orientando su ejecución al cumplimiento de los objetivos siguientes:

- a) Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta;
- b) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos;
- c) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones;
- d) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información;
- e) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales;
- f) Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado. (p.180)

Corresponde al Titular y a los funcionarios responsables de los órganos directivos y ejecutivos de la entidad, la aprobación de las disposiciones y acciones necesarias para la implantación de dichos sistemas y que éstos sean oportunos, razonables, integrados y congruentes con las competencias y atribuciones de las respectivas entidades.

Dimensiones del sistema de control interno

En la variable de Sistema de Control Interno, se ha identificado las dimensiones, que a continuación se detallan:

Dimensión 1: Actividades de control gerencial

Según la ley de Control Interno de las entidades del Estado. (Ley N°. 28716.

Diario Oficial El Peruano. Perú, 27 de marzo de 2006), indico: “Son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos

competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad”.

Dimensión 2: Actividades de prevención y monitoreo

Según la ley de Control Interno de las entidades del Estado. (Ley N°. 28716. Diario Oficial El Peruano. Perú, 27 de marzo de 2006), indico: “Referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno”.

Dimensión 3: Los sistemas de información y comunicación

Según la ley de Control Interno de las entidades del Estado. (Ley N°. 28716. Diario Oficial El Peruano. Perú, 27 de marzo de 2006), indicó:

A través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional. (p. 48)

1.3.2 Variable 2: Gestión de recursos humanos

Según la ley del servicio civil. (Ley N°. 30057. Diario Oficial El Peruano. Perú, 03 de julio de 2013), indicó:

La gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.

El sistema está integrado por:

- a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)
- b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.
- c) El Tribunal del Servicio Civil.

Gestión de recursos humanos

Para Davis y Werther (1991), definió:

La gestión de recursos humanos se ha definido como la ciencia práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones. Esta área de estudio se formó sobre la base de la fusión de diversas teorías de la gestión científica, del trabajo social y de la psicología industrial en la época de la primera guerra mundial y ha experimentado una evolución considerable desde entonces.

La gestión de recursos humanos se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación. (p. 57)

En este mismo orden, para Bittel y Ramsey (1997), mencionó:

El concepto de gestión lo definen como la acción y efecto de gestionar. Entendiendo por gestionar la realización de acciones encaminadas a la obtención de un negocio o beneficio empresarial. Tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos sería el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos. Gestión de Recursos Humanos significa planificar a los empleados idóneos con las cualificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado. La gestión de recursos humanos, como el principal activo de las organizaciones, puede definirse como una inversión en las personas para obtener la máxima productividad individual y organizacional. (p. 125)

Delgado de Smith (2007), opinó que:

La gestión de recursos humanos implica el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos.

En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la Dirección General con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal. (p. 98)

Según Louart (2000), afirmó que:

Para poner en funcionamiento a las personas de una organización necesitamos definir las políticas de personal y articular las funciones sociales, considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica), pero además se necesita métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa); todo ello no podría ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales, (premisa lógica).

La lógica corriente hoy en día, es la respuesta a la incertidumbre de la actividad cotidiana con unos reflejos más tácticos que estratégicos. Y la adopción de un procedimiento u otro incide en la gestión de recursos. Si en un primer caso: la organización se ocupa de definir una estrategia, es decir en definir las políticas de personal y articulación de funciones sociales, y, para ellos utiliza métodos que derivan en tareas administrativas, reglamentarias e instrumentales necesariamente en este caso la organización se preocupará por

integrar objetivos personales y, se preocupará por proyectos individuales y trayectorias profesionales.

Los anteriores señalamientos conducen a interpretar el tema de la gestión de los recursos humanos como una variable de naturaleza estratégica, dada su incidencia en la productividad, al igual que su carácter como condicionante del desempeño competitivo. No obstante, para que tenga sentido, todo sistema de recursos humanos deberá estar supeditado a la estrategia externa que deliberadamente haya adoptado cada organización en particular, advirtiéndose, en consecuencia, dos posibles dicotomías que actualmente afectan a las organizaciones, al igual que en la mayoría de los casos, el proceso gerencial ha respondido más a situaciones coyunturales y culturales, que a una verdadera reflexión sobre el futuro deseable y alcanzable.

De lo anterior se desprende, que por su misma condición estratégica, resultaría inoperante el diseño de un sistema de recursos humanos común para todas las organizaciones que están en un misma área de negocio, ni siquiera para las que se encuentran ubicadas en una misma área geográfica, o un sector del mercado, entre otros muchos, puesto que los factores externos e internos que sustentan el planeamiento estratégico son propios de cada empresa e inciden de un módulo particular y único en cada una de ellas.

A manera de reflexión, se puede decir que, en esta etapa de desarrollo de la humanidad, las organizaciones se ven sometidas a retos, desafíos y presiones a los cuales tienen que responder con alto grado de creatividad y realismo. Tras estos cambios significativos, las organizaciones modernas cada vez más concuerdan en reconocer la significación que posee la dimensión humana de la empresa y la gestión de recursos humanos, igualándole en grado de importancia con los aspectos económicos, financieros y tecnológicos.

La gestión de recursos humanos constituye un sistema, cuya premisa fundamental es concebir al hombre dentro de la organización como un recurso que hay que optimizar a partir de una visión renovada, dinámica, competitiva, en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico. (p. 131)

Para Delgado de Smith y Ritchter (2003) comentó:

El problema de los recursos humanos en los últimos tiempos, tiene una importancia capital como consecuencia de un cambio en las perspectivas y formulación de las explicaciones alrededor de la productividad y del creciente rol de los recursos humanos en el desarrollo de estratégico de las organizaciones. (p. 87)

Acosta (2008) mencionó:

La calidad del empleo no sólo se refiere a los niveles de productividad e ingresos, sino que abarca también otros aspectos de las condiciones laborales de los ocupados; en particular, el tipo de relación laboral entre trabajador y empleador, la duración de la jornada de trabajo, la protección social de los trabajadores y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales. (p. 64)

La gestión en las organizaciones

Según, Munch(2010) manifestó:

Considerando que la gestión es un aspecto preponderante en las organizaciones y es la parte del accionar concretando lo que se planifica hemos tomado el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española que define a la gestión como “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado”. Otra acepción de gestión dice que es una función

institucional, global e integradora de todos los esfuerzos y conjuntos de una organización. Y complementando con el Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, señala que, la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. (p. 146)

Se consolida con Munch, L (2010), quién define a la gestión como el conjunto de actividades de una organización que implica el establecimiento y cumplimiento de manera eficiente y eficaz las metas y objetivos.

Gestión administrativa

Es un factor clave para la toma de decisiones en la administración de las organizaciones, ya que mediante los indicadores se proporciona información relevante que permite realizar una evaluación permanente de las actividades críticas del desempeño de la organización, en función de los objetivos organizacionales y de los cambios del entorno. (Bernal Torres & Darío, Procesos Administrativos para las Organizaciones del siglo XXI, 2013).

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de una organización para definir, alcanzar y evaluar sus planes con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Es controlar todos los recursos disponibles para alcanzar determinados objetivos. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, estos son: planeación, organización, dirección y control. (p 175)

Elementos básicos de la gestión administrativa

Anzola (2002), indicó:

En la empresa, la administración consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas con la ayuda de las personas y de las cosas, mediante el desempeño de ciertas labores esenciales, como la planeación, la organización, la dirección y el control.

Recursos humanos en Salud

Para Soto (2011) señaló:

Recursos humanos en salud. El mundo enfrenta una crisis de recursos humanos en salud, la cual afecta particularmente a países en vías de desarrollo. De acuerdo al Informe sobre la salud en el mundo del 2006, existe un grupo de 57 países, la mayoría de ellos africanos, con deficiencias críticas en la cantidad de personal de salud. El Perú posee el triste privilegio de ser el único país sudamericano considerado en este grupo.

La salud, pese a ser un derecho fundamental desde el punto de vista constitucional, es todavía un logro difícil de cristalizar para nuestra población. Y, en contraste con el crecimiento económico evidenciado en nuestro país en las últimas décadas, aún somos testigos de una gran carga de enfermedad ligada con la pobreza y condiciones sanitarias no justificables. Si bien es cierto que la infraestructura, disponibilidad de insumos y accesibilidad a los servicios de salud y fármacos son componentes fundamentales para brindar una atención sanitaria adecuada, el recurso humano en salud sigue siendo un elemento de extraordinaria importancia para garantizar una atención de calidad. Lamentablemente, este ha sido un

aspecto generalmente poco considerado. Los salarios insuficientes, las condiciones laborales inapropiadas, la falta de acceso a la información, corrupción y la falta de reconocimiento, son factores que inciden en la motivación de muchos trabajadores. Esta preocupante realidad es abordada como eje temático de este número de la *Rpmesp*.

Como primer punto, la formación de trabajadores de salud debe evolucionar paralelamente a los cambios del nuevo siglo. Así, la proliferación de facultades de medicina sin una regulación apropiada es un problema que se ve agravado por la oferta insuficiente de campos clínicos, como se presenta en el artículo de Alva et al (2011). Ello debe implicar un reenfoque de la formación en el pregrado, que enfatice el cambio de un paradigma hospitalario y curativo hacia un enfoque multidisciplinario y preventivo con un aprendizaje orientado a la formación de agentes de cambio.

Otro aspecto importante es la migración del personal de salud, un tema de interés especial para nosotros, pues es un factor de capital importancia en la crisis de recursos humanos en salud el cual es abordado en el artículo presentado por Mayta-Tristán et al (2011). Esta situación se ve agravada por factores como los ya mencionados de salarios deficientes e inequitativos. El escaso porcentaje presupuestal asignado al sector salud contribuye en definitiva a la persistencia de esta situación. Igualmente, la carencia de incentivos a aquellos profesionales con mayores grados académicos o producción científica, así como la imposibilidad de poder obtener una compensación por la dedicación al trabajo en investigación, son elementos adicionales que contribuyen a la falta de motivación en el personal dedicado a la salud.

Pese al panorama poco alentador expuesto, se debe rescatar el hecho de afrontar el problema a través de iniciativas a nivel mundial como la Alianza Mundial en pro del personal Sanitario, cuyas propuestas son expuestas en el artículo de Afzal et al (2011). Entre

ellas, una de las alternativas que pueden cubrir al menos parcialmente el vacío de personal especializado la constituye los modelos de personal de “nivel intermedio” abordado en el artículo de Brown et al (2011), es decir, trabajadores que se entrenan en condiciones de salud relevantes para su entorno sin tener una formación sanitaria altamente especializada. Una mirada crítica a las acciones desarrolladas y ejemplos motivadores que pueden representar alternativas de solución son expuestos por Dayrit et al (2011). Debemos resaltar el esfuerzo de la Dirección General de Gestión del Desarrollo de los Recursos Humanos, MINSA para contar con información de línea de base a nivel nacional expuesta en cuatro artículos originales de este número los cuales brindan información que, creemos, será valiosa para la toma informada de decisiones basada en evidencias. Como ejemplo claro de las implicancias de ello, podemos citar la problemática de oferta de servicios de salud de especialistas demostrada en el artículo de Zevallos et al (2011) que contrasta con la idea de un exceso de oferta de profesionales de salud percibida a partir de las conclusiones de un estudio publicado por la OMS en el 2008. Por otro lado, no deben dejar de mencionarse los esfuerzos desarrollados por el Ministerio de Salud potenciando el servicio rural y urbano marginal, los que sin embargo deben ser reforzados con medidas orientadas a dar sostenibilidad al sistema y fomentar la retención profesional.

La presencia de nuevas autoridades gubernamentales debe traducirse en un impulso para abordar este tema en su real magnitud y lograr establecer medidas efectivas y asignar los recursos necesarios que permitan la mejora en el sistema de salud, asegurando no solo la cobertura, sino la calidad de atención. El contar con recursos humanos con salarios apropiados, adecuadamente capacitados y motivados debe dejar de ser una utopía para empezar a convertirse en un eje central de cualquier programa de gobierno. (p.173).

Dimensiones de gestión de recursos humanos.

Dimensión 1: Proceso de evaluación

La ley del servicio civil. (Ley N°. 30057. Diario Oficial El Peruano. Perú, 03 de julio de 2013), indicó:

“La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil, las metas institucionales y evidencias las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad. (p. 72)

Dimensión 2: Responsables del proceso de evaluación

La ley del servicio civil. (Ley N°. 30057. Diario Oficial El Peruano. Perú, 03 de julio de 2013), indicó: “Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por Servir.”

Dimensión 3: Factores de evaluación

La ley del servicio civil. (Ley N°. 30057. Diario Oficial El Peruano. Perú, 04 de julio de 2013), indicó:

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas. (p. 21)

1.4 Formulación del problema

1.4. Problema general

¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?

1.4.1 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

La investigación se justifica porque hoy, observamos por las informaciones y evidencias procesos de inconducta funcional en la gestión pública, es menester que se ejecuten los mecanismos del control interno para garantizar una adecuada acción de los recursos humanos en las instituciones del Estado.

Justificación práctica

Con los resultados luego del procesamiento de los datos, se establece la necesidad de implementar estrategias de control interno en la gestión de recursos humanos que coadyuven al logro de los objetivos, Por ello esta investigación se justifica en el contexto práctico ya que pueden aplicarse como aporte a las instituciones públicas.

Justificación metodológica

El estudio se justifica metodológicamente porque se tuvieron los recursos necesarios para desarrollar la investigación en cuanto a la información y aspectos económicos de acceso para entrevistar a los involucrados en la gestión.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

Objetivo específico 3

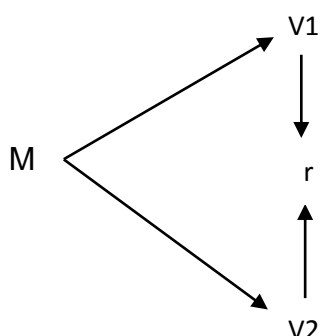
Determinar la relación entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

En esta investigación se trabajó el diseño no experimental, es decir, que no se ha intervenido en maniobrar las variables y de esa manera influir deliberadamente en los resultados que se puedan obtener. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes señalaron: “que este tipo de estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p. 152). Es transversal, porque el instrumento que se ha diseñado se aplica en un momento determinado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refirieron al respecto: “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como ‘tomar una fotografía’ de algo que sucede.” (p. 154) Al aplicar un instrumento que permite identificar y describir características propias del fenómeno a tratar, mas no dar explicaciones detalladas de los hallazgos; se sostiene que la investigación es descriptiva. Se recoge lo que en su momento Bernal (2006) explicó: “la investigación descriptiva muestra, narra, reseña o identifica hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio [...] pero no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera.” (p. 112) y es correlacional porque permite medir la relación existente entre las variables propuestas, así lo señaló Bernal (2006) citando a Salkind: “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.” (p. 113)

El diseño de la investigación correlacional se representa de la siguiente forma:



Dónde:

M = muestra 207 administrativos de la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

V1 = Representa el Sistema de control interno

V2 = Representa la Gestión de recursos humanos

r = Representa la relación que existe entre las dos variables de estudio.

Método de investigación

Según Bernal (2006) quien citó a Bonilla y Rodríguez: El método científico se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, que son institucionalizados por la denominada comunidad científica reconocida.

En ese sentido, se ha procedido de la forma descrita para abordar esta investigación, respetando los preceptos que orientan un trabajo científico y observando de forma pertinente el problema latente en la comunidad educativa escogida, para el análisis y, con el afán de contrastar los resultados para postular una alternativa de solución.

El método usado fue el método hipotético – deductivo que, como su nombre lo indica, partiendo de la hipótesis establecida se llega a deducir, gracias a las inferencias, una conclusión contrastable. Bernal (2006) explicó este punto: “el método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (p. 56)

Tipo de investigación

Por extensión la investigación básica busca generar conocimiento. Además de estudiar y analizar la relación entre variables; diseña instrumentos de medición acorde con el objeto de investigación. Según Ballcell (1994) en su momento explicó:

Es un proceso de aplicación de métodos y técnicas científicas a situaciones y problemas concretos en el área de la realidad social para buscar respuesta

a los mismos y de este modo obtener nuevos conocimientos o mejorar los anteriormente adquiridos (Visauta, 1989. p. 42 – 43). Además, en sentido amplio la investigación es un proceso inquisitorio de fenómenos con el propósito de explicarlos y comprenderlos. (p. 71)

En consecuencia, la presente investigación es de tipo básica porque se ha priorizado la indagación de experiencias mediante la aplicación de un instrumento que pueda brindar alcances y así permita a través de la correcta interpretación explicar y comprender el fenómeno recurrente en este análisis.

Nivel de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 93), el nivel es *descriptivo correlacional*. Los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Por lo tanto, tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. *En conclusión*, trata de asociar la relación sobre el estado actual del fenómeno, tal como el Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

Enfoque de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4) Se denomina enfoque *cuantitativo* al tipo de investigación que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Por consiguiente, la investigación planteada posee un enfoque cuantitativo; toda vez que, se han establecido hipótesis y se han determinado variables para contrastarlas y analizar las mediciones mediante un paquete estadístico y así obtener las conclusiones referidas a las hipótesis presentadas en el marco teórico.

Paradigma de la investigación

El paradigma que señala el camino de esta tesis, es el positivista. Este arquetipo de investigación ha permanecido vigente, dominando el quehacer educativo desde el siglo XIX hasta nuestros días.

La educación adquiere y asimila los fundamentos de investigación de las ciencias que subyacen tanto en la física; como en las ciencias naturales, aplicándolos a su propio objeto de estudio. En el paradigma positivista se reflexiona que solo los datos observables y tangibles pueden estar sujetos a considerarse conocimiento, todo esto bajo la aplicación de la metodología que se va a centrar en los respectivos análisis estadísticos. Bernal (2006) lo explicó así: “toda ciencia, para ser considerada como tal, debe acomodarse al paradigma de las ciencias naturales (monismo metodológico, método físico – matemático y predicción de resultados y generación de leyes). Principales representantes: Comte, Bacon, James, Mill.” (p. 42)

2.2. Variables - Operacionalización

Rojas (1998) citado por Bernal (2006) indicó:

Una variable es una característica, atributo, propiedad o cualidad que puede estar o no presente en los individuos, grupos o sociedades; puede presentarse en matices o modalidades diferentes o en grados, magnitudes o medidas distintas a lo largo de un continuum. (p. 140)

Al respecto, Muñoz (2011), sostuvo: “Las variables son los atributos, las características, las cualidades, los rasgos o las propiedades susceptibles a medición, calificación en tanto adoptan diferentes valores, magnitudes o intensidades”. (p. 142) Finalmente, Vara (2012), explicó: “La variable es todo aquello que puede asumir diferentes valores; es cualquier dato que puede variar. La variable es el antónimo de la constante, la constante no cambia, no varía, se mantiene estable”. (p. 272)

Definición conceptual

En la definición conceptual se hace uso del lenguaje denotativo para tratar a la variable con los términos básicos o literales. En él se atiende una definición que se basa en lo que el diccionario pueda describir o aclarar las características de una variable, objeto o fenómeno. Hernández, Fernández y Baptista. (2014)

2.2.1 Definición conceptual de la variable: Sistema de Control Interno

MEF (2017), indico que: “El Sistema de control interno” es el conjunto de acciones, actividades, planes políticos, normas, registros organizaciones, procedimientos y métodos incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizados y establecidos en cada entidad. (p. 01)

2.2.2 Definición conceptual de la variable: Gestión de Recursos Humanos

La “Gestión de Recursos Humanos” es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las practicas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general (EOI, 2017, p. 01)

Definición operacional

La definición operacional establece una serie de procedimientos que direccionarán las actividades que un investigador debe realizar para percibir aquello que indica la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado (Reynolds, 1986) Además, para complementar esta información, la definición operacional señala los ejercicios o actividades realizables para medir una variable. También proporciona el significado a un concepto para especificar las acciones oportunas para medirlas o registrarlas. Vara (2012)

Definición operacional de la variable: Sistema de Control Interno

Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 30 ítems para medir las siguientes dimensiones: Actividades de control gerencial, Actividades de prevención y monitoreo; y Los sistemas de información y comunicación

A continuación, en la tabla 1 se presenta la organización de la variable sistema de control interno que está conformada por 3 dimensiones, 9 indicadores y un total de treinta ítems, con las cuales se pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la elaboración del instrumento y el sistema de evaluación, el cual se tomó como referencia la escala de Likert, siendo la calificación de cada ítem como sigue:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) No estoy seguro
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

Definición operacional de la variable: Gestión de Recursos Humanos

Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 30 ítems para medir las siguientes dimensiones: Proceso de evaluación, Responsables del proceso de evaluación; y Factores de evaluación.

Además, en la tabla 2 se presenta la organización de la variable gestión de recursos humanos que está conformada por tres dimensiones, 9 indicadores y un total de treinta ítems, con los cuales se pretende medir dicha variable; asimismo este procedimiento facilitó la elaboración del instrumento y el sistema de evaluación, el cual se tomó como referencia la escala de Likert, siendo la calificación de cada ítem como sigue:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) No estoy seguro
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la Variable 1 Sistema de control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Actividades de control gerencial	Políticas	1 - 2	Ordinal Escalamiento de Likert Totalmente desacuerdo = 1	Alto [100 – 150]
	Procedimientos	3 – 4 – 5		
	Cumplimiento de objetivos	– 6		
	Acciones	7 - 8 – 9		
Actividades de prevención y monitoreo	Idoneidad	10	En Desacuerdo = 2 No estoy seguro = 3	Medio [50 – 99]
	Calidad	11 – 12		
	Registro	13		
	Procesamiento	14 – 15		
Los sistemas de información y comunicación	Integración	16 – 17 –	De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Bajo [0 – 49]
		18		
		19 – 20		
		21 – 22 –		
		23		
		24 – 25 –		
		26 – 27 –		
		28		
		29 – 30		

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la Variable 2 Gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Proceso de evaluación	Rendimiento	1 – 2 – 3 - 4	Ordinal Escalamiento de Likert Totalmente desacuerdo = 1	Alto [100 – 150]
	Compromiso	5 – 6 - 7		
	Metas institucionales	8 – 9 - 10		
	Oficinas de recursos humanos	11 – 12 - 13 - 14		
Responsables del proceso de evaluación	Alta dirección	15 – 16 – 17 - 18	En Desacuerdo = 2	Medio [50 – 99]
	Oficinas que hagan las veces de Recursos Humanos o Alta Dirección	19 – 20	No estoy seguro = 3	
				De acuerdo = 4
Factores de evaluación	Metas individuales	21 – 22 – 23	Totalmente de acuerdo = 5	
	Metas grupales	24 – 25 – 26		
	Indicadores de gestión	27 – 28 – 29 – 30		

Nota: Elaboración propia.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Vara (2012), sostuvo: “La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo.” (p. 221)

La población general fue de 445 trabajadores de la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017. Tal como se muestra a continuación.

Población de los trabajadores a Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

Institución	Área	Cantidad
Dirección de Redes Integradas	Dirección general	7
	Control Interno	7
	Comunicaciones	7
	Asesoría Jurídica	13
	Dirección Administrativa	5
	Recursos Humanos	40
	Abastecimiento	32
	Tesorería	17
	Contabilidad	26
	Informática	23
	Presupuesto	23
	Inversión Pública	17
	Planeamiento	21
	Salud Ambiental	74
	Medicamentos	61
	Gestión sanitaria	72
Total		445

Criterios de inclusión: trabajadores a Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

2.3.2 Muestra

Según Vara (2012), “Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población.” (p. 221) Por otro lado, Guillén y Valderrama (2015) explicaron: “También conocida como muestra representativa y lo constituye el subconjunto de la población de estudio teniendo en cuenta las mismas características de dicha población” (p. 65)

Para calcular el tamaño de la muestra se aplicará la fórmula de proporción poblacional de población conocida. Cuyo resultado fue 207 administrativos y se ha obtenido con el siguiente procedimiento:

Valores de Z y algunos valores también usados

Nivel de confianza	99,73%	99%	98%	96%	95,45%	95%	90%
Valores de Z	3,00	2,58	2,33	2,05	2,00	1,96	1,645

Notas:

1. Cuando no se especifica el nivel de confianza, se puede tomar el 95%, al cual se le considera un valor estándar de 1,96.
2. Cuando se desconoce el valor de “p” se considera $p = 0,05$ como valor estándar.
3. Cuando se desconoce el error, se considera un 5% (0,05)

Dónde:

n: es el nivel de la muestra = 207

Z: es el nivel de confianza: 1,96

p: es la variabilidad positiva: 50%

$1 - p$: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población de estudio = 445

e: es la precisión o error: 5%

$$n = \frac{Z^2 \times P \times (1 - P) \times N}{Z^2 \times P \times (1 - P) + e^2 \times (N - 1)}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times (0.50) \times 450}{1.96^2 \times 0.50 \times (1 - 0.50) + 0.05^2 \times (450 - 1)}$$

$$n = 207$$

Muestreo

Ander Egg (1982), sostuvo que “la parte o fracción representativa de un conjunto de una población, universo o colectivo, que has sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo” (p. 179).

Se trabajó con el muestreo probabilístico y específicamente el muestreo aleatorio estratificado debido a que todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. Para determinar se toma en cuenta la siguiente fórmula: $F_u = n/N = 207/445 = 0,4600$

Institución	Área	Cantidad	Amplitud	muestra
Dirección de Redes Integradas	Dirección general	7	0,4600	3
	Control Interno	7	0,4600	3
	Comunicaciones	7	0,4600	3
	Asesoría Jurídica	13	0,4600	6
	Dirección Administrativa	5	0,4600	2
	Recursos Humanos	40	0,4600	20
	Abastecimiento	32	0,4600	15
	Tesorería	17	0,4600	8
	Contabilidad	26	0,4600	12
	Informática	23	0,4600	10
	Presupuesto	23	0,4600	10
	Inversión Pública	17	0,4600	8
	Planeamiento	21	0,4600	9
	Salud Ambiental	74	0,4600	34
	Medicamentos	61	0,4600	28
	Gestión sanitaria	72	0,4600	33
Total		445		207

Explicando:

1. Se obtiene el valor porcentual de cada estrato, dividiendo el número de trabajadores de la red entre la población total. Por ejemplo, tenemos $207/445 = 0.4600$ y se ha obtenido la “fracción de afijación”.
2. Esta fracción de afijación, se multiplica por el total de la muestra. Ejemplo: $0.4600 * 7 = 3,22$ y ahí tenemos la primera cuota para encontrar en la muestra de trabajadores por área Dirección general es de 3.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de encuesta y recolección de datos

Bizquera (1990), define las técnicas como aquellos medios técnicos que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas (p.28)

Las técnicas empleadas en el presente estudio fueron:

Para la variable independiente: Control interno y la variable dependiente: Gestión de recursos humanos, se seleccionó la técnica de encuesta.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para Sabino (2000), mencionó:

Son los recursos de que puede valerse el investigador para acercarse a los problemas y fenómenos, y extraer de ellos la información: formularios de papel, aparatos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información, sobre un problema o fenómeno determinado. Cuestionario, termómetro, escalas, escosonogramas.

En este caso los instrumentos fueron los cuestionarios que se adjuntan al documento.

2.4.3 Fichas técnicas

Tabla 3

Ficha Técnica del instrumento para medir la Variable 1 control interno

Autor: Berrospi Rosales Marlon

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Sistema de control interno
Autor:	Berrospi Rosales Marlon Antonio
Adaptado por:	Berrospi Rosales, Marlon Antonio
Lugar:	Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017
Fecha de aplicación:	13 de Julio 2018
Objetivo:	Determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017
Administrado a:	Trabajadores de la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017
Tiempo:	45 minutos
Margen de error:	5%
Dimensión	Dimensión 1: 1 – 10 ítems Dimensión 2: 11 – 20 ítems Dimensión 03: 21 – 30 ítems
Escala	Politónica Muy en desacuerdo Desacuerdo No estoy seguro De acuerdo Muy De acuerdo
Niveles	Alto [100 – 150] Medio [50 – 99] Bajo [0 – 49]
Observación:	Ninguno

Tabla 4

Ficha Técnica del instrumento para medir la Variable 2 gestión de recursos humanos

Autor: Berrospi Rosales Marlon

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos
Autor:	Berrospi Rosales, Marlon Antonio
Adaptado por:	Berrospi Rosales, Marlon Antonio
Lugar:	Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017
Fecha de aplicación:	13 de Julio 2018
Objetivo:	Determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017
Administrado a:	Trabajadores de la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017
Tiempo:	45 min
Margen de error:	5%
Dimensión	Dimensión 1: 1 – 10 ítems Dimensión 2: 11 – 20 ítems Dimensión 03: 21 – 30 ítems
Escala	Politónica Muy en desacuerdo Desacuerdo No estoy seguro De acuerdo Muy De acuerdo
Niveles	Alto [100 – 150] Medio [50 – 99] Bajo [0 – 49]
Observación:	Ninguno

2.4.3 Validez

Los instrumentos fueron elaborados en base a las variables de estudio, las dimensiones e indicadores y fueron validados por metodólogos expertos en investigación con el propósito de garantizar la confiabilidad de los instrumentos a utilizarse.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1 Sistema de control interno

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Wilder Caruajulca Quispe	Aprobado
2	Magister	Stalein Jackson Tamara Tamariz	Aprobado
3	Magister	Jose Capcha Cardenas	Aprobado

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2 Gestión de recursos humanos

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Wilder Caruajulca Quispe	Aprobado
2	Magister	Stalein Jackson Tamara Tamariz	Aprobado
3	Magister	Jose Capcha Cardenas	Aprobado

Fuente: Elaboración propia.

2.4.4 Confiabilidad

Según Valderrama (2015), “El nivel de confiabilidad del instrumento de medición se averiguará mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de nuestros instrumentos de medición” (p.229).

En este punto se tiene que determinar la confiabilidad de las respuestas y para ello se utiliza la Prueba de Alfa de Cronbach, mediante estos rangos.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.001 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

Tabla 8

Crombach

Confiabilidad de la variable Sistema de Control Interno

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Sistema de control interno	0,925	30

Fuente: Spss

Como podemos apreciar, el coeficiente de confiabilidad es 0,925 lo que nos muestra un valor de confiabilidad, lo que nos quiere decir que es confiable nuestro instrumento. El análisis de confiabilidad por Items se observa en Anexo.

Confiabilidad de la variable Gestión de Recursos Humanos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión de recursos humanos	0,940	30

Fuente: Spss

Como podemos observar, el coeficiente de confiabilidad es 0,940 lo que nos señala un valor de confiabilidad, esto quiere decir que también es confiable nuestro instrumento. El análisis de confiabilidad por Items se observa en Anexo.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se elaboró la base de datos para las dos variables de estudio, en dicha base se guardó los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos utilizados para dicha medición. Luego estos datos se utilizaron en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS versión 23 en español y el Excel. Con ello, se determinarán estadísticas como: la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho Spearman para evaluar la relación entre las variables de tipo cuantitativas. Los resultados que se obtengan después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente fórmula y tabla de valores:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: Diferencia entre los correspondientes estadísticos del orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). Metodología de la investigación científica.

2.6 Aspectos éticos

Para pasar los instrumentos de recolección de datos se contó con el consentimiento informado de la Dirección general de redes de Salud. Además, no se mencionarán los nombres de los administrativos encuestados. Los resultados obtenidos en esta investigación serán entregados de manera oportuna para que la institución de salud tome medidas pertinentes.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivos de resultados

De la variable 1: Sistema de control interno

Tabla 9

Sistema de Control Interno

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	27	13.0
MEDIO	151	72.9
ALTO	29	14.0
Total	207	100.0

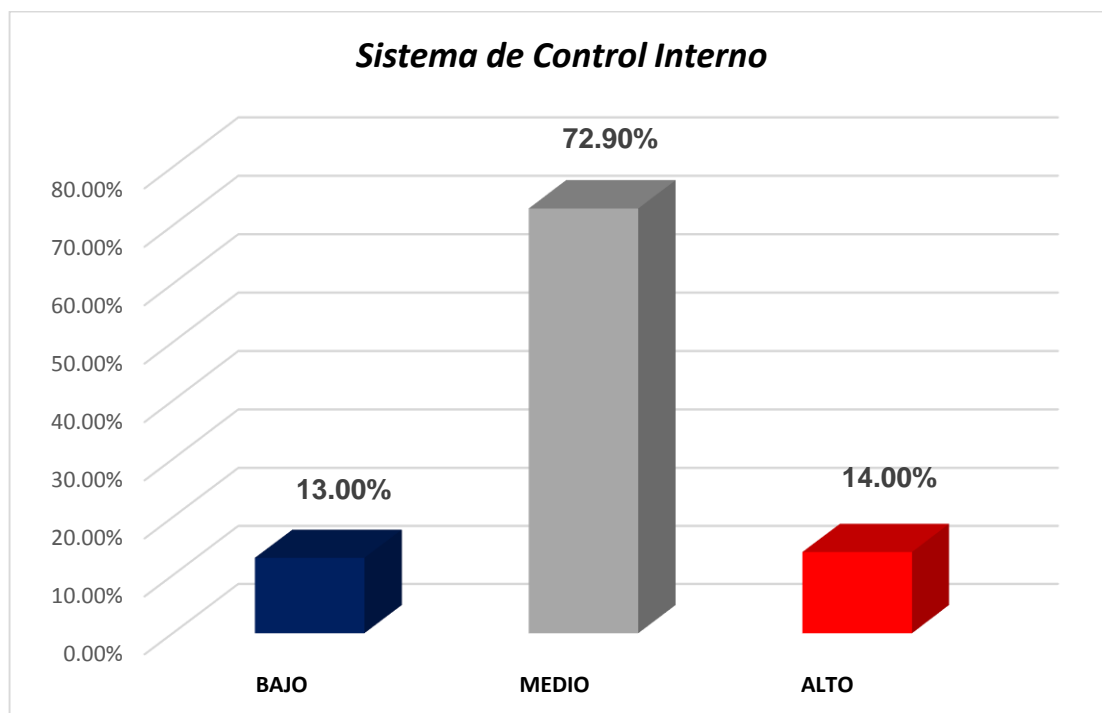


Figura 1: Sistema de Control interno

Interpretación: En la tabla N° 9 y la figura N° 1 se observa que un 72,90% tiene una percepción media sobre el sistema de control interno, un 14,00% alto y 13,00% bajo.

Niveles de percepción de la V1

Nivel 01: Actividad de Control Gerencial

Tabla 10

Actividades de Control Gerencial

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	39	18.8
MEDIO	133	64.3
ALTO	35	16.9
Total	207	100.0

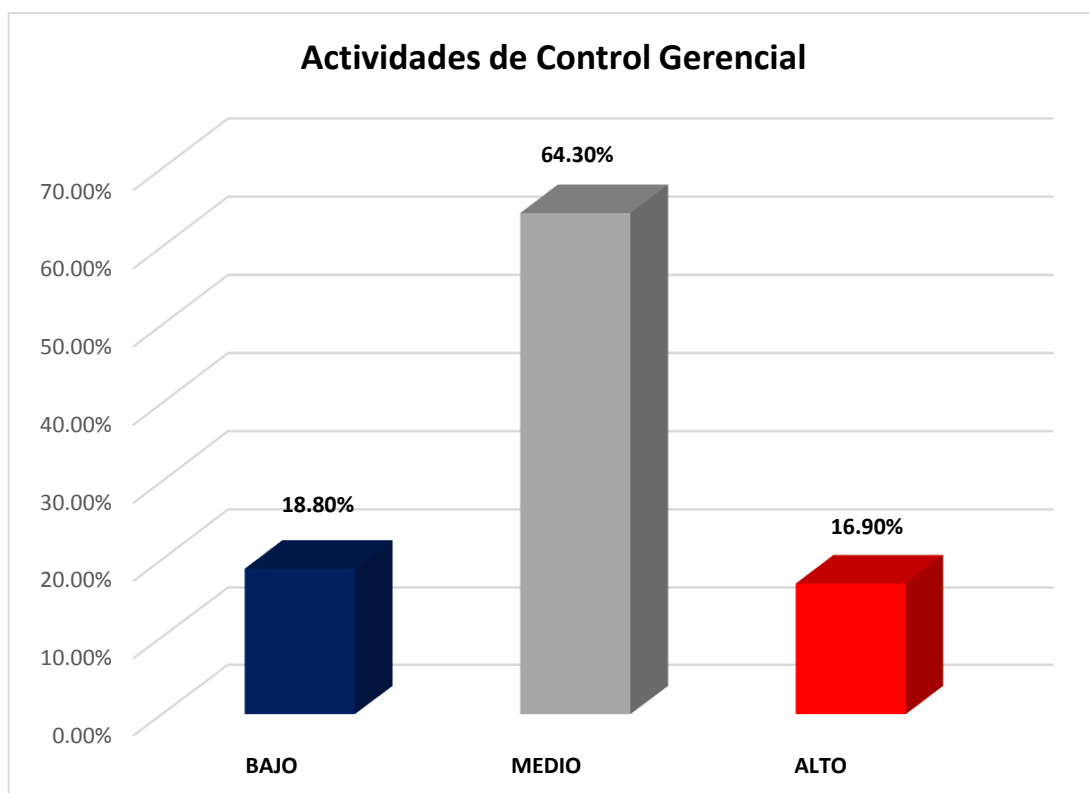


Figura 2. Actividades de Control Gerencial

Interpretación: En la tabla N°10 y la figura N°2 se observa que un 64,30% tiene una percepción media sobre las actividades de control gerencial, un 16,90% alto y 18,80% bajo.

Nivel 02: Actividades de Prevención y Monitoreo

Tabla 11

Actividades de Prevención y Monitoreo

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	166	80.2
ALTO	41	19.8
Total	207	100.0

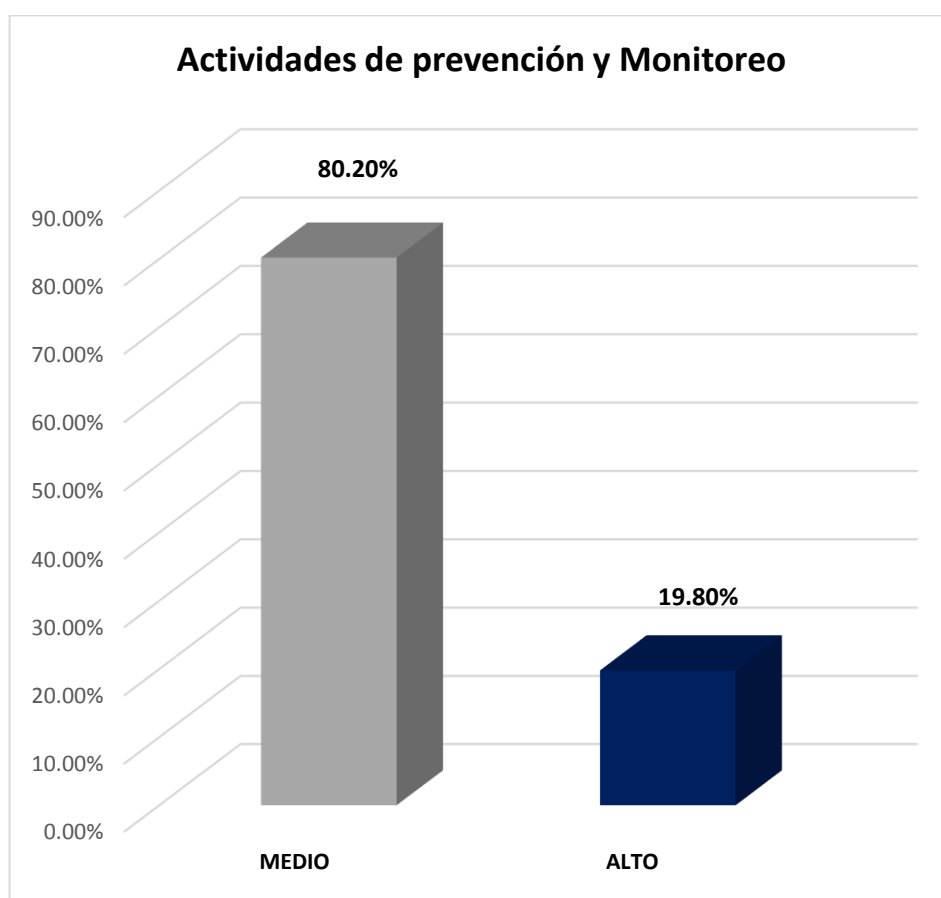


Figura 3. Actividades de Prevención y Monitoreo

Interpretación: En la tabla N°11 y la figura N°3 se observa que un 80,20% tiene una percepción media sobre las actividades de prevención y monitoreo en el control interno y un 19,80% tiene una percepción alta.

Nivel 03: Sistemas de Información y Comunicación

Tabla 12

Sistemas de Información y Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	18	8.7
MEDIO	151	72.9
ALTO	38	18.4
Total	207	100.0

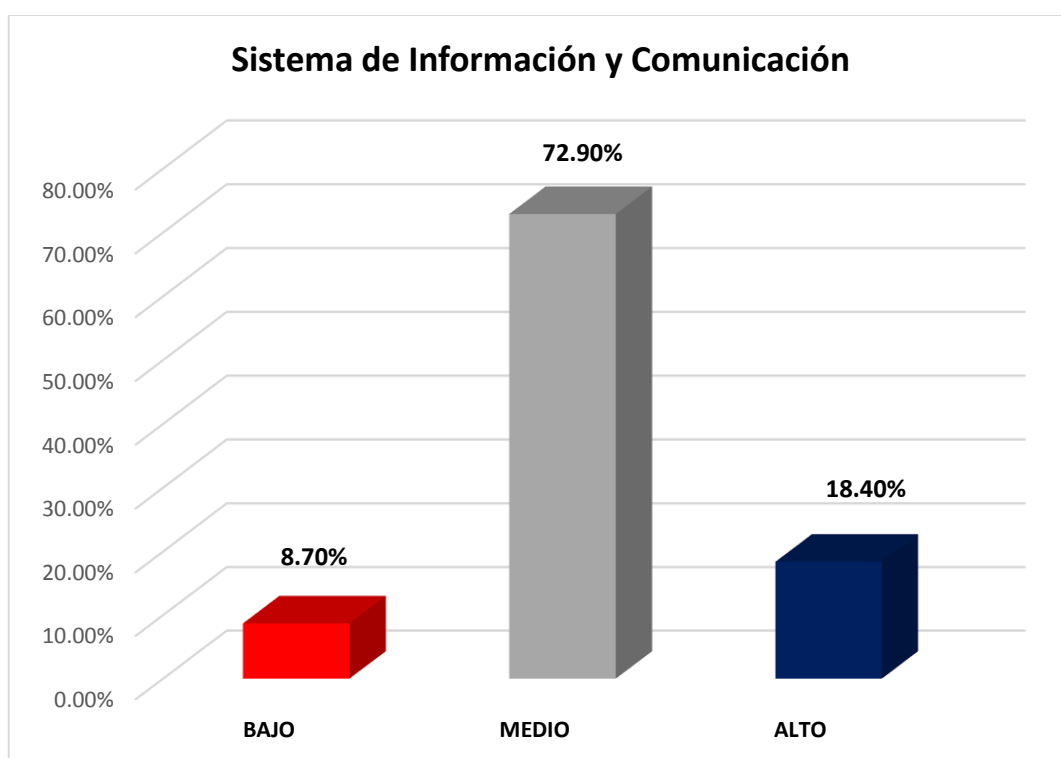


Figura 4. Sistema de Información y Comunicación

Interpretación: En la tabla N°12 y la figura N°4 se observa que un 72,90% tiene una percepción media sobre los sistemas de información y comunicación, un 18,40% alto y 8,70% bajo.

De la Variable 2: Gestión de Recursos Humanos

Tabla 13

Gestión de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	21	10.1
MEDIO	154	74.4
ALTO	32	15.5
Total	207	100.0

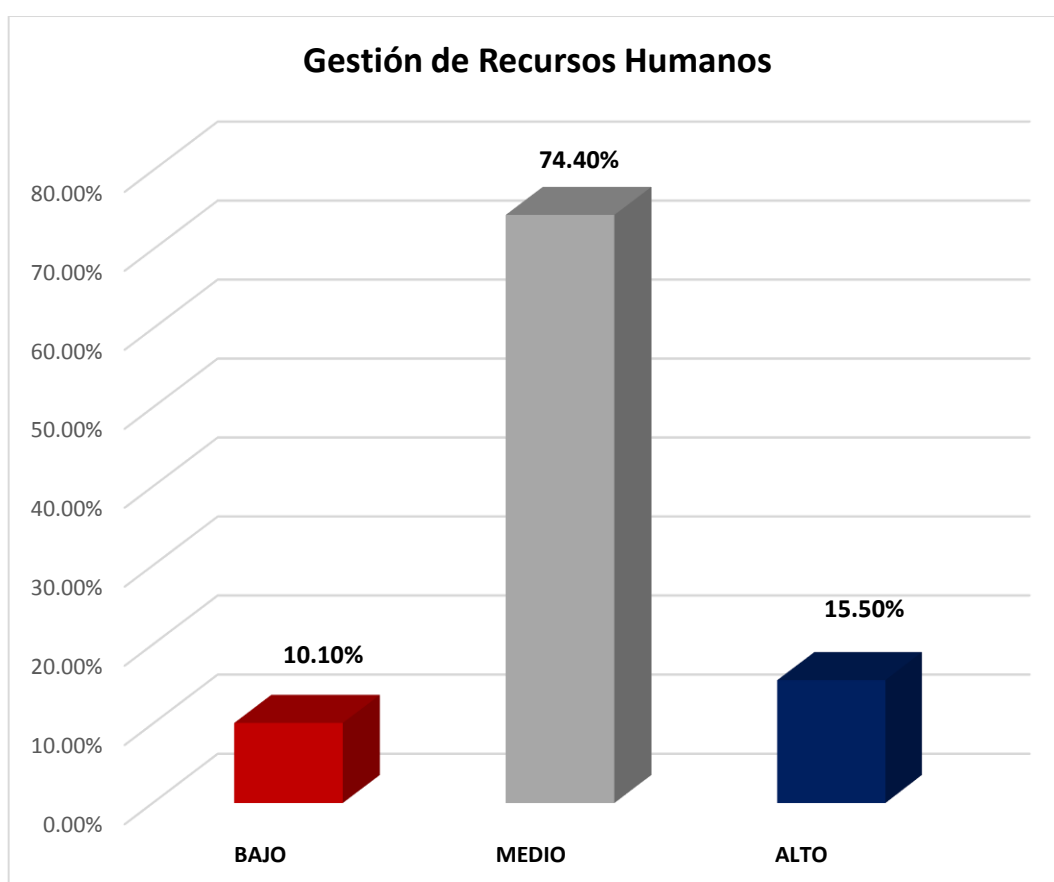


Figura 5. Gestión de Recursos Humanos

Interpretación: En la tabla N°13 y la figura N°5 se observa que un 74,40% tiene una percepción media sobre la gestión de recursos humanos, un 15,50% alto y 10,10% bajo.

Niveles de la V2

Nivel 01: Proceso de Evaluación

Tabla 14

Proceso de Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	39	18.8
MEDIO	133	64.3
ALTO	35	16.9
Total	207	100.0

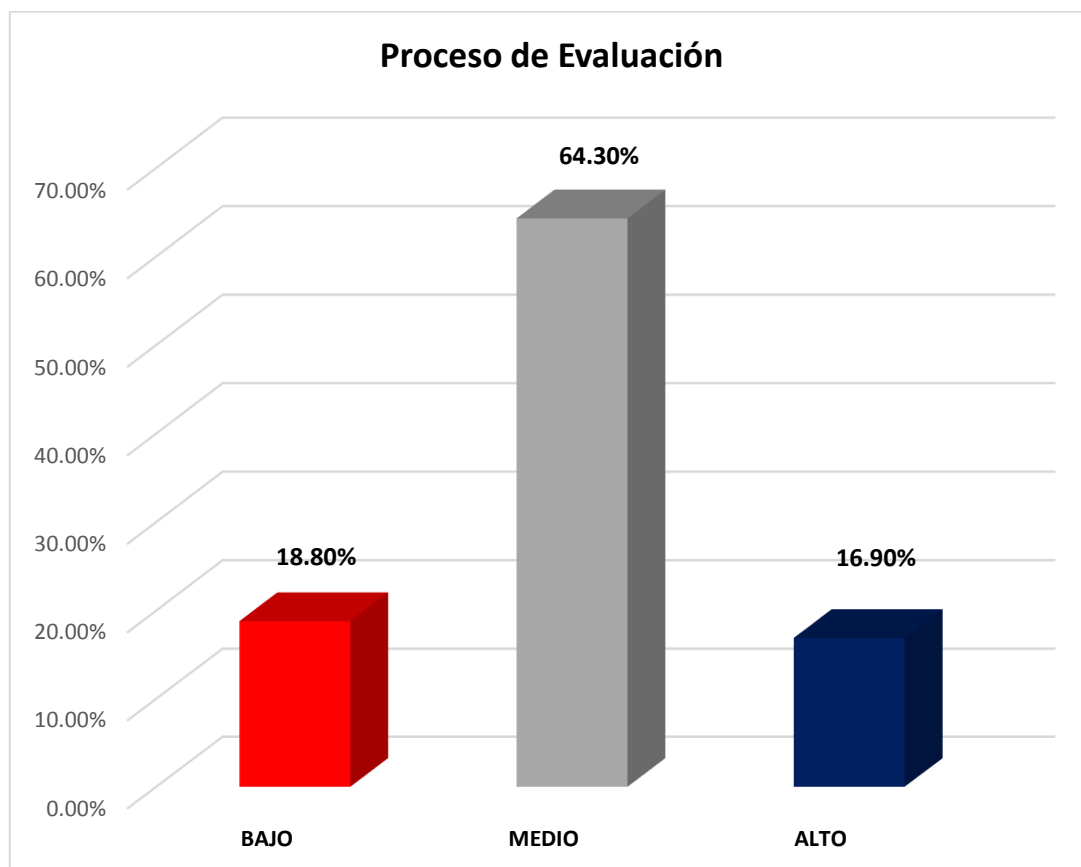


Figura 6. Proceso de Evaluación

interpretación: En la tabla N°14 y la figura N°6 se observa que un 64,30% tiene una percepción media sobre el proceso de evaluación, un 16,90% alto y 18,80% bajo.

Nivel 02: Responsables del Proceso

Tabla 15

Responsables del Proceso

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	166	80.2
ALTO	41	19.8
Total	207	100.0

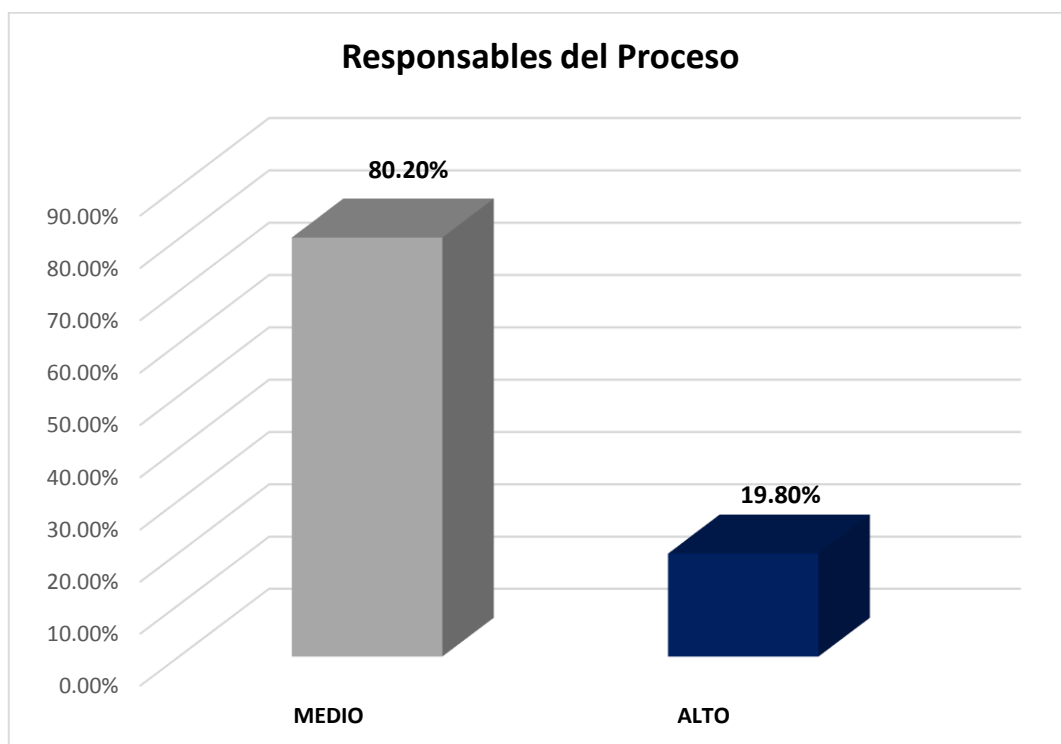


Figura 7. Responsables del Proceso

Interpretación: En la tabla N°15 y la figura N°7 se observa que un 80,20% tiene una percepción media sobre los responsables del proceso de evaluación y un 19,80% alto

Nivel 03: Factores de Evaluación

Tabla 16

Factores de Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	18	8.7
MEDIO	151	72.9
ALTO	38	18.4
Total	207	100.0

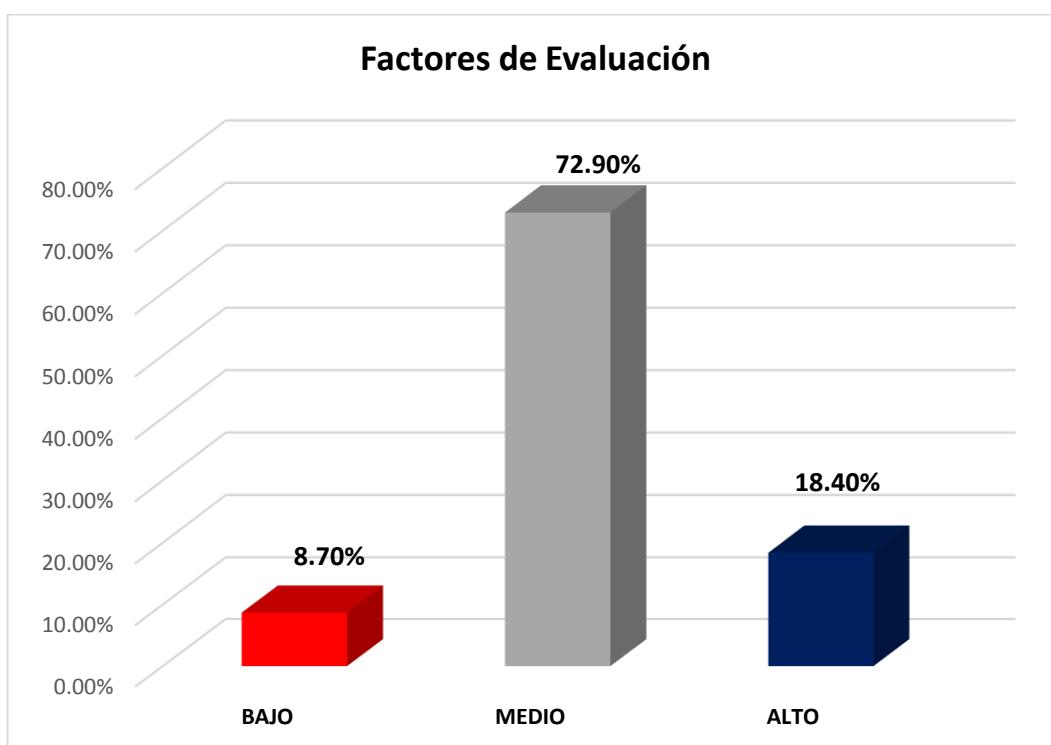


Figura 8. Factores de Evaluación

Interpretación: En la tabla N°16 y la figura N°8 se observa que un 72,90% tiene una percepción media sobre los factores de evaluación, un 18.40% alto y 8.70% bajo.

Análisis Comparativo entre las Variables – Tablas Cruzadas

Análisis Comparativo entre el Control Interno y Gestión de Recursos Humanos

Tabla 17

*Sistema de Control Interno * Gestión de Recursos Humanos*

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Sistema de Control Interno	BAJO	6 2.9%	21 10.1%	0 0.0%	27
	MEDIO	15 7.2%	124 59.9%	12 6.3%	151
	ALTO	0 0.0%	9 4.3%	20 9.7%	29
Total		21	154	32	207

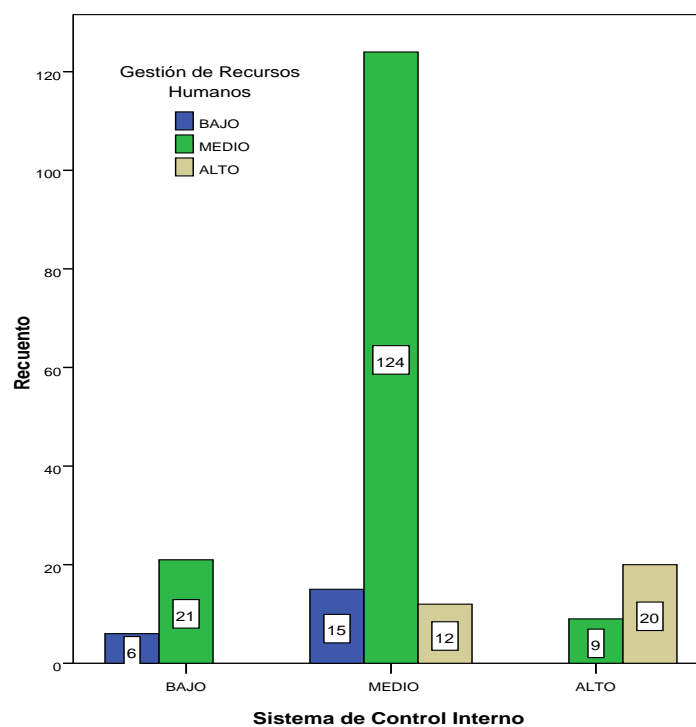


Figura 09. Comparación de Sistema de Control interno y la Gestión de Recursos Humanos

Interpretación: Se puede observar en la tabla 17 y la figura 09 que, cuando existe una percepción media del sistema de control esto se refleja en la gestión de recursos humanos 59.9%

Análisis Comparativo entre el Control Interno y el Proceso de Evaluación

Tabla 18.

*Sistema de Control Interno * Proceso de Evaluación*

		Proceso de Evaluación			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Sistema de Control Interno	BAJO	9 4.3%	18 8.7%	0 0.0%	27
	MEDIO	30 14.5%	102 49.3%	19 9.2%	151
	ALTO	0 0.0%	13 6.3%	16 7.7%	29
Total		39	133	35	207

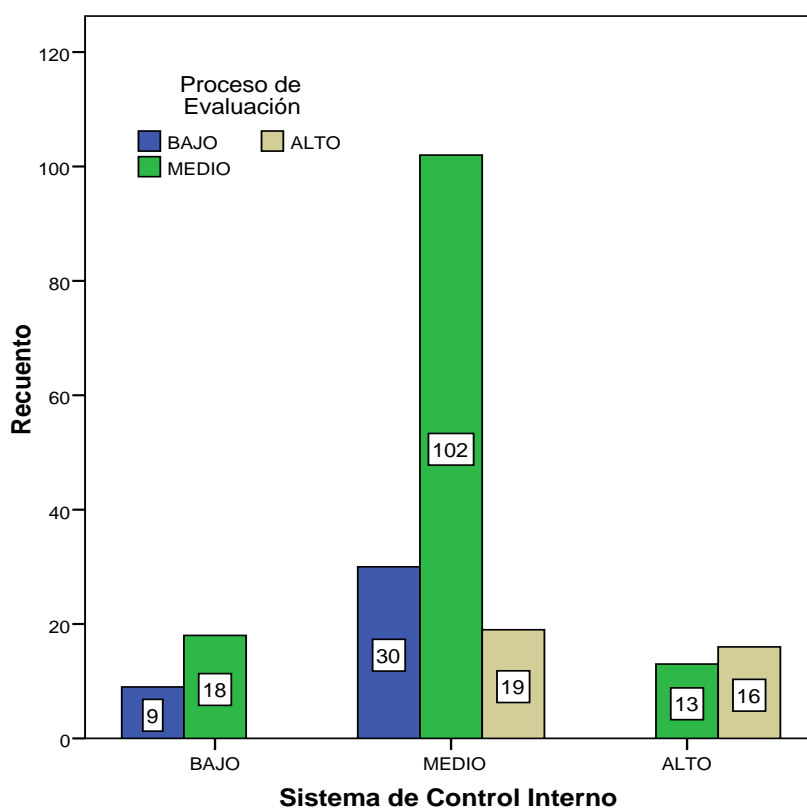


Figura 10. Comparación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación

Interpretación: Se puede observar en la tabla 18 y figura 10 que cuando existe una percepción media del sistema de control esto se refleja en el proceso de evaluación 49,27%

Análisis Comparativo entre el Control Interno y Los Responsables del Proceso

Tabla 19

*Sistema de Control Interno * Responsables del Proceso*

		Responsables del Proceso		Total
		MEDIO	ALTO	
Sistema de Control Interno	BAJO	24 11.6%	3 1.4%	27
	MEDIO	138 66.6%	13 6.3%	151
	ALTO	4 1.9%	25 12.1%	29
Total		166	41	207

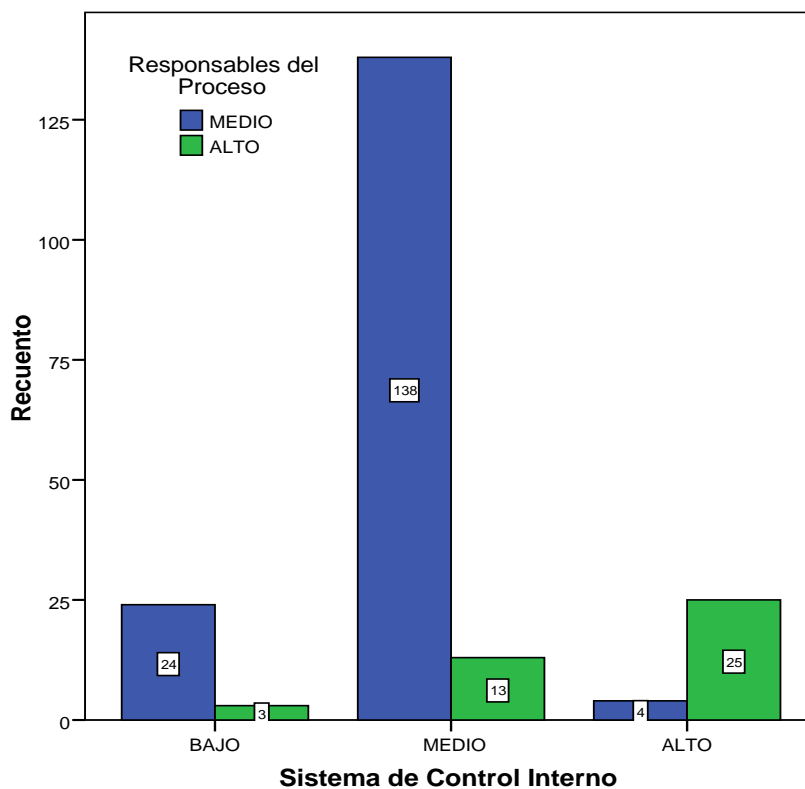


Figura 11. Comparación entre el sistema de control interno y responsables en el proceso de evaluación

Interpretación: Se puede observar en la tabla 19 y figura 11 que cuando existe una percepción media del sistema de control esto se refleja en los responsables en el proceso de evaluación 66,66%

Análisis Comparativo entre el Control Interno y los Factores de evaluación

Tabla 20

*Sistema de Control Interno * Factores de Evaluación*

		Factores de Evaluación			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Sistema de Control Interno	BAJO	0 0.0%	24 11.6%	3 1.4%	27
	MEDIO	18 8.7%	118 57.0%	15 7.2%	151
	ALTO	0 0.0%	9 4.3%	20 9.7%	29
Total		18	151	38	207

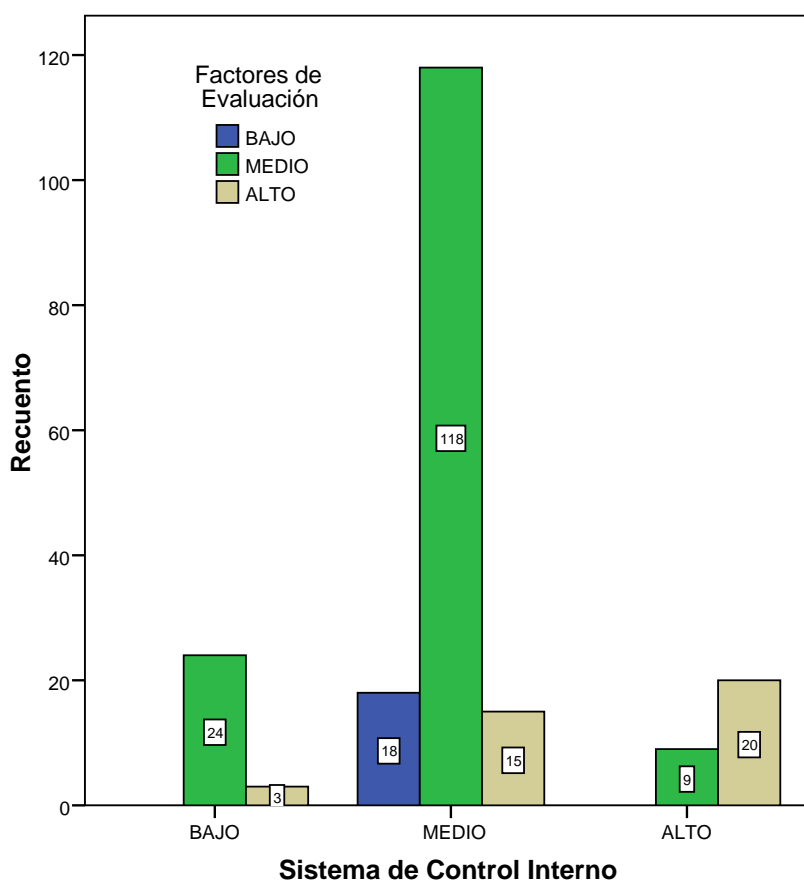


Figura 12. Comparación entre el sistema de control interno y los factores de evaluación

Interpretación: Se puede observar en la tabla 20 y figura 12 que, cuando existe una percepción media del sistema de control esto se refleja en los factores de evaluación 57,33%

3.2 Contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis general, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, puesto que el estadístico es adecuado para establecer relaciones entre variables de escala de tipo ordinal.

3.2.1. Sistema de Control interno y Gestión de Recursos

Hipótesis general

H₀: No Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

H₁: Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

Tabla 21. *Coeficiente de Correlación de Spearman*

			Sistema de Control Interno	Gestión de Recursos
Rho de Spearman	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	1.000	,484**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	207	207
	Gestión de Recursos	Coeficiente de correlación	,484**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	207	207

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 21, el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,484 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

Hipótesis específica 01

H₀: No Existe relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

H₁: Existe relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

Tabla 22. Coeficiente de correlación de Spearman

			Sistema de Control Interno	Proceso de Evaluación
Rho de Spearman	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	1.000	,389**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	207	207
	Proceso de Evaluación	Coeficiente de correlación	,389**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	207	207

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 22 el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,389 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

Hipótesis específica 02

H₀: No Existe relación entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

H₁: Existe relación entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

Tabla 23. Coeficiente de correlación de Speraman

			Sistema de Control Interno	Responsables del Proceso
Rho de Spearman	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	1.000	,506**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	207	207
	Responsables del Proceso	Coeficiente de correlación	,506**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	207	207

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 23 el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,506 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

Hipótesis específica 03

H₀: No Existe relación entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

H₁: Existe relación entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

Tabla 24. *Coeficiente de Correlación de Spearman*

		Sistema de Control Interno	Factores de la Evaluación
Rho de Spearman	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,319**
		N	.000
	Factores de la Evaluación	Coeficiente de correlación	207
		Sig. (bilateral)	,319**
		N	1.000

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 24 el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,319 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

IV. Discusión

Los resultados de la *hipótesis general* según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,484 entre las variables: Sistema de control interno y gestión de recursos humanos. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación media. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto se corrobora con el estudio realizado por Solís (2014), con su tesis: *El Sistema de Control Interno en los Procesos de Recaudación y su Incidencia en la Gestión Administrativa del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo Universidad Técnica De Ambato. Ecuador*. Cuyo objetivo general es Evaluar el sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, con el propósito de obtener información confiable y oportuna, proteger y utilizar adecuadamente los recursos disponibles, todo esto enmarcado dentro de las disposiciones y la normativa aplicable al respecto. Y llego a las siguientes *conclusiones*: Se aplican las normas de control interno emitidas por la Contraloría General del Estado, se considera la experiencia y el perfil de los funcionarios para ocupar estos cargos. No cuentan con manual de procesos que especifiquen las funciones y los pasos a seguir en los procesos de tesorería. la seguridad del personal y salvaguarda de los bienes a su cargo, los empleados ingresan con contratos caucionados pero no cuentan con seguridades ni controles contra robos, pérdidas, desastres naturales y otros riesgos; además en el área de recaudación hay acceso a personas particulares, lo cual puede ocasionar perjuicio al ser una zona vulnerable de algún tipo de pérdida; en el manejo del dinero, es importante incrementar los controles especialmente en los depósitos, la Sra. tesorera es la que va al banco a realizarlos corriendo los riesgos que esto implica. Esto nos indica que debe existir una buena relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos.

Con referencia a la *hipótesis específica 1*. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,389 entre las variables: sistema de control interno el sistema de

evaluación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto se verifica con lo estudiado por Vera, G (2016) con el estudio: Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas. Ecuador. *El objetivo general* de la investigación es Analizar la situación actual del control previo realizado a los procesos de contratación pública que aplica la gestión financiera del Gadpe, con la finalidad de verificar si cumple con los procedimientos establecido en el reglamento y ley y *objetivo específico* Examinar cada uno de los procedimientos que realiza la gestión financiera al control previo, registro y pago a proveedores. Llegando a las siguientes *conclusiones*: A través de los resultados se verificó que el Gadpe cuenta con un manual integrado de procedimientos puestos y procesos, las actividades se ejecutan de acuerdo a los lineamientos del manual, sin embargo se comprobó la falta de conocimientos que tienen los servidores públicos respecto a las normas de control interno y la falta de interés para informarse de manera oportuna de las actualizaciones y cambios que efectúa el sistema de servicio nacional de contratación pública. La investigación reflejó falencias en la socialización del manual integrado de procesos y procedimientos del Gadpe, donde la mayoría de los servidores públicos desconocen la existencia del manual, situación que limita al trabajador en el desempeño de sus funciones diarias y con ello a la consecución de los objetivos planteado. También se puede concluir que los controles previos que se aplican a los procesos de contratación son buenos esto es una muestra para seguir realizando las tareas o funciones de una manera eficiente, eficaz y así obtener los resultados esperados por el Gadpe. Esto nos indica que se debe mejorar los sistemas de control interno para mejorar los sistemas de evaluación.

Con referencia a la *hipótesis específica 2*. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,506 entre las variables: Sistema de control interno y Los responsables del proceso. Este grado de correlación indica que la relación entre

las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Vásquez, C. (2015) con la tesis: La presente investigación titulada: “La Implementación del Órgano de Control Institucional como Herramienta de Gestión en la Municipalidad Distrital de Chao”, es un estudio del tipo Descriptivo – Propositivo; Cuyos *objetivos específicos* fueron: Diseñar una propuesta que conlleve a implementar al Oci como una herramienta de gestión que le permita formular oportunamente, recomendaciones con el propósito de optimizar la supervisión y control preventivo, al sistema y subsistemas de la Municipalidad Distrital de Chao. Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta, para preservar el patrimonio institucional, de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades y garantizar una óptima gestión de la Municipalidad Distrital de Chao. Llegando a las *conclusiones* siguientes: 1. Se ha elaborado un diagnóstico que refleja la problemática que enfrenta la Municipalidad Distrital de Chao respecto a la implementación del Oci y sus repercusiones en la gestión institucional, a través de la aplicación de un cuestionario con 10 reactivos, los mismos que buscaban conocer por la propia versión de los trabajadores de las diversas gerencias y áreas, el nivel de conocimiento de las funciones del Oci como las funciones de los propios trabajadores como servidores de la Municipalidad. 2. Se ha logrado diseñar una propuesta que permitirá implementar al Oci como una herramienta de gestión basada en teorías apropiadas y contenidos pertinentes que le permitan formular oportunamente, recomendaciones con el propósito de optimizar la supervisión y control preventivo, al sistema y subsistemas de la Municipalidad Distrital de Chao. 3. Con la aplicación de la presente propuesta, se podrá promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Municipalidad Distrital de Chao, así como la calidad de los servicios públicos que presta. En nuestro caso un buen sistema de control interno permitirá que los responsables de los procesos de evaluación realicen sus actividades como corresponden.

Con referencia a la *hipótesis específica 3*. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,319 entre las variables: Sistema de Control Interno y los Factores de Evaluación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Cadillo, E. (2017) con la tesis: Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Tuvo como uno de sus *objetivos* Identificar la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, 2016. Llegando a la *conclusión* Existe relación ($p=0.031$) entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, evidenciándose que la relación fue significativa, afirmando que, a mayor evaluación de riesgos, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja ($r = 0.206$)

V. Conclusiones

Primero:

Teniendo en cuenta el objetivo general además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,484 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión que existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos, existe una percepción media por parte del personal que labora en la dirección de redes.

Segundo:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 1 además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,389 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión que se debe mejorar el control interno, para así mejorar el proceso de evaluación.

Tercero:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 2 además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,506 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor

a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión que frente a los sistemas de control interno hay un control aceptable referente a los responsables de los procesos de evaluación.

Cuarto:

Teniendo en cuenta el objetivo específico 3 además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,319 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión frente a los sistemas de control interno hay una baja percepción referente a sus factores de evaluación

VI. Recomendaciones

Primera:

Fomentar un plan de capacitación con la finalidad de mejorar el sistema de control interno y la gestión de los recursos humanos para que la institución mejore de manera óptima.

Segunda:

Implementar un curso de capacitación a los responsables del control interno sobre proceso de evaluación.

Tercera:

Realizar convenios con instituciones gubernamentales o privadas para capacitar a los responsables en los procesos de evaluación y de esta manera mejorar dicha actividad.

Cuarta:

Difundir los reglamentos sobre los factores de evaluación a todo el personal para que brinden sus sugerencias y aportes.

VII. Referencias

- Acosta, Grushenka (2008). *Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre, pp. 79-100 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.
- Acosta, V. (2008). *Gestión eficaz del tiempo y control*. 4º edición Madrid. España. Esic Editorial. ISBN: 978-84-7356-534-9. Pág. 81.
- Afzal M, Cometto G, Roskam E, Sheikh M. (2011). *Alianza mundial en pro del personal sanitario: aumentando el impulso para el desarrollo de personal de la salud*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):298-307.
- Alva J, Verástegui G, Velasquez E, Pastor R, Moscoso B. (2011). *Oferta y demanda de campos de práctica clínica para la formación de pregrado de estudiantes de medicina de ciencias de la salud en el Perú, 2005-2009*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):194-201.
- Álvarez, C. (2008). *Glosario de términos para la administración y gestión de los servicios sanitarios*. 1º edición. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid. España. ISBN: 84-7978-349-4. Pág. 133.
- Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas* (Segunda ed.). McGraw-Hill/Interamericana de México.
- Armijos, J. (2017) con la tesis: *Diseño e implementación de un modelo de indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos*. Universidad de Chile.
-
- Asqui, Y. (2017). *Relación entre gestión de recursos humanos y salud ocupacional en el personal operativo de Sedapar, Arequipa 2017*. Universidad César Vallejo.
- Balestrini, M. (1997). *Como realizar un Proyecto de investigación*. Venezuela.
- Bizquera, R. (1990). *Definición de las técnicas*. Venezuela
- Brown A, Cometto G, Cumbi A, De Pinho H, Kamwendo F, Lehmann U, Et Al. (2011). *Trabajadores de salud de nivel intermedio: un recurso prometedor*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):308-15. 7.

- Bunge, M. (1999). *La investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía*. Editorial ARIEL. Barcelona – España.
- Cadillo, Einer (2017) con la tesis: *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Chiavenato I. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. Octava edición. Mc Graw-Hill, México.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Mc Graw Hill. México
- Contraloría General De La República (2013). *Medición de la Implementación del Sistema de Control Interno en el Estado*. Perú
- Contraloría General De La República (2014). *Marco conceptual del control interno*. Perú.
- Dayrit M, Dolea C, Dreesch N. (2011). *Abordando la crisis de los Recursos Humanos para la Salud: ¿hasta dónde hemos llegado? ¿Qué podemos esperar lograr al 2015?* Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):327-36.
- Delgado De Smith, Yamile (2007). *Gestión de recursos humanos referencia sector manufacturero carabobeño*. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Del Toro, J. Y Otros (2005). *II Programa de Preparación Económica para Cuadros. Control Interno. Centro de Estudios Contables Financieros y de Seguros*. La Habana, Cuba.
- Dextre J. Y Del Pozo R. (2012). *¿Control de gestión o gestión de control? Management control or control management?* Perú.
- Flores, Jocelyn (2014) con la tesis: *Aplicación de un sistema de control de Gestión para el Municipio De Santiago. Chile*.
- García, D. (2006). *Metodología del Trabajo de Investigación*. Editorial Trillas S.A.de C.V. México.

- Hernández, R. (2002). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición McGraw-Hill/ interamericana Editores S. A. México.
- Hernández, R. (2006). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. Tercera Edición McGraw-Hill/ Interamericana Editores S. A. México.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/ interamericana Editores S. A. México.
- Hernández S. (2011). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. Mc Graw Hill. México.
- Holmes, A. (1999). *Auditoria principios y procedimientos*. México: Limusa.
- Hurtado De Barrera, J. (2000). *Metodología de Investigación Holística*. (3ª. Ed.). Caracas: Editorial SYPAL.
- Kerlinger, F. Y Lee, H. (1983). *Investigación del Comportamiento. Métodos De Investigación En Ciencias Sociales* (4ª Ed.). México: Mcgraw-Hill. P. 124.
- Koontz, H; Weihrich (1999). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- La Torre, A., Rincón D. Y Arnal, J. (2003). *Bases Metodológicas de la Investigación Educativa*. Experiencia S.L., Barcelona.
- Mayta-Tristán P, Mejía C, Riega-Lopez P, Rojas Mezarina L, Posso M, Mezones-Holgín E. (2011). *Proyección de trabajo en el interior del país y factores asociados en médicos recién colegiados de Lima, Perú* 2010. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):186-93.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio De Salud (1999). *Gestión de recursos humanos, Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud, Perú*.
- Minsal, D.; Pérez, Y. (2007). *Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento*. Gerencia Empresarial, v.16, n.3.
- Munch, L. (2010). *Administración - Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (Primera ed.). Pearson Educación de C.V. México.

- Muñoz, V. (2014) con la tesis: *Estrategia para la gestión integral de recursos humanos basada en el modelo de competencias para la planta elaborada de productos culinarios deshidratados de Nestlé Chile S.A. Universidad de Chile.*
- Ortiz F., García M. (2005). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa. México.
- Piscocoya, L. (2003). *Investigación científica y educativa, un enfoque epistemológico*. Amaru Editores, Perú.
- Piscocoya, L. (1987). *Investigación científica y educativa*. Lima, Perú.
- Popper, K. (1994). *La lógica de la investigación científica*. Editorial Tecnos, España.
- Robbins y Coulter (2010). *Administración*. México. D.F. Rentis Hall.
- Rodríguez, M. (1991). *Teoría y diseño de la investigación científica*. Ediciones Atusparia, Perú.
- Rodríguez, M. (2002). *La ciencia*. Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Sabino, C. (2000). *El proceso de la investigación*. Editorial Panapo. Caracas Venezuela.
- Salazar, Lesly (2014) con la tesis: *El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la Gerencia Pública de hoy. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.*
- Salvador, M. (2003). *¿Cómo hacer una Tesis?* (3.^a Ed.) Limusa Noriega Editores México.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria. Perú.
- Sánchez, H. (1998). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Mantaro-Perú.
- Solís, E. (2014) con la tesis: *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno*

municipal del Cantón San Pedro de Pelileo Universidad Técnica De Ambato. Ecuador.

Soto Alonso (2011). *Recursos Humanos en Salud*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 2011; 28(2): 173-4.

Robbins, P. y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición 752 Pearson Educación, México.

Tamayo, M (2005). *Metodología formal de la investigación científica*. 2ª ed. México: Limusa.

Vásquez, C. (2015) con la tesis: *Implementación del órgano de control institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad Distrital De Chao – La Libertad Año 2014*.

Veliz, G. (2018) con la tesis: *Gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, año 2016*. Universidad Cesar Vallejo.

Vera, G. (2016) con el estudio: *Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas. Ecuador*.

Werther W, Davis K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Sexta edición. McGraw-Hill Interamericana.

Zevallos L, Pastor R, Moscoso B. (2011). *Oferta y demanda de médicos especialistas en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud: brechas a nivel nacional, por regiones y tipo de especialidad*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):177-85.

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017

Br. Marlon Antonio Berrospi Rosales

manber10@gmail.com

Resumen

La presente investigación titulada: Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.

El tipo de investigación fue básica, con un nivel descriptivo – correlacional, asimismo con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo formada por 445 administrativos de la Dirección de redes integradas de Salud, la muestra por 207 administrativos y el muestreo fue de tipo probabilístico, La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,484 existiendo una moderada correlación de las variables. (b) el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,484 existiendo una moderada correlación de las variables. (c) el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,506 existiendo una moderada correlación de las variables y (d) el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes

integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,319 existiendo una moderada correlación de las variables.

Palabras clave: Control interno, gestión, recursos humanos, redes integradas

Abstract

The present investigation titled: Efficiency of the internal control and the management of human resources in the directions of integrated networks of health, Lima East 2017, had as general objective to determine the relationship between the systems of internal control and the process of evaluation in the Direction of integrated health networks, Lima East 2017.

The method used was basic, with and descriptive level- correlational. At the same time, with a quantitative focus, with non-experimental design and cross section. The population was made up of workers who are part of the directorates of integrated health networks, the sample by 445 workers and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was the survey and observation, the data collection instruments were the questionnaire and the observation guide that were duly validated through expert judgments and determined its reliability through the reliability statistics (Alpha Cronbach, KR-20). The following conclusions were reached: (a) the system of internal control and the management of human resources in the Direction of integrated networks of Health, Lima East 2017, are significantly related to obtain a correlation value of Rho Spearman of 0,484, being a moderate correlation of the variables. (b) the system of internal control and the evaluation process in the Direction of Integrates networks of health, relate significantly to get a value of 0.389 Sperman Rho correlation. A moderate correlation exists, likewise the relationship is significant of $p = 0,000$ is leess than 0,05, rejecting the null hypothesis, accepting the alternate.(c) the system of internal control and the responsible for the assessment process in the Direction of Integrated networks of health, relate significantly to get a value of 0,506 Spearman Rho. A moderate correlation exists in the variable. (d) the system of internal control and the management of human resources in the Direction of integrated networks of Health are relate significantly to get a value of 0,319Spearman Rho. A moderate correlation exists in the variable.

Keywords: Internal control, management, human resource, integrated networks

Introducción

La salud, pese a ser un derecho fundamental desde el punto de vista constitucional, es todavía un logro difícil de cristalizar para nuestra población.

Soto (2011), en contraste con el crecimiento económico evidenciado en nuestro país en las últimas décadas, aún somos testigos de una gran carga de enfermedad ligada con la pobreza y condiciones sanitarias no justificables. Si bien es cierto que la infraestructura, disponibilidad de insumos y accesibilidad a los servicios de salud y fármacos son componentes fundamentales para brindar una atención sanitaria adecuada, el recurso humano en salud sigue siendo un elemento de extraordinaria importancia para garantizar una atención de calidad. Lamentablemente, este ha sido un aspecto generalmente poco considerado. Los salarios insuficientes, las condiciones laborales inapropiadas, la falta de acceso a la información, corrupción y la falta de reconocimiento, son factores que inciden en la motivación de muchos trabajadores.

Ante este panorama es relevante considerar al control interno como una herramienta que se perfila como un mecanismo de garantizar a la gestión el logro de los objetivos.

El Ministerio de Salud (Minsa), a través del proceso de implementación de la Dirección de Redes Integradas de Salud (Ex Dirección de Salud), busca fortalecer los servicios en los establecimientos de salud de primer nivel de atención (postas médicas) de Lima Metropolitana, con el objetivo de reducir la sobrecarga en los hospitales de mediana y alta complejidad. Este reordenamiento está enmarcado en el enfoque de humanización de la salud y busca lograr la satisfacción del paciente luego de ser atendido en los establecimientos de primer nivel; incluyendo un plan de capacitación y especialización de los recursos humanos. Es por todos conocido la ausencia y debilidad de políticas, organización y gestión de la fuerza de trabajo en el contexto de la salud, donde no se visualiza un modelo de referencia de atención y si sumamos las inequidades en la distribución geográfica por niveles de atención con relación a la composición y estructura de la fuerza de trabajo, los porcentajes de gastos destinados al personal y combinado con bajos salarios nuestro panorama no es el mejor.

Metodología

Se aplicó las encuestas, mediante la elaboración de los cuestionarios. Siendo el análisis de los resultados a través del programa estadístico.

Materiales y métodos

El método usado fue el método hipotético – deductivo que, como su nombre lo indica, partiendo de la hipótesis establecida se llega a deducir, gracias a las inferencias, una conclusión contrastable. El método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

La presente investigación es de tipo básica porque se ha priorizado la indagación de experiencias mediante la aplicación de un instrumento que pueda brindar alcances y así permita a través de la correcta interpretación explicar y comprender el fenómeno recurrente en este análisis. Nivel es descriptivo correlacional. Teniendo un enfoque cuantitativo.

Diseño de estudio.

Su diseño es no experimental ya que no se manipularán las variables.

Muestreo.

El muestreo es probabilístico simple ya que todos los colaboradores tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

Institución	Área	Cantidad	Amplitud	muestra
Dirección de Redes Integradas	Dirección general	7	0,4600	3
	Control Interno	7	0,4600	3
	Comunicaciones	7	0,4600	3
	Asesoría Jurídica	13	0,4600	6
	Dirección Administrativa	5	0,4600	2
	Recursos Humanos	40	0,4600	20
	Abastecimiento	32	0,4600	15
	Tesorería	17	0,4600	8
	Contabilidad	26	0,4600	12
	Informática	23	0,4600	10
	Presupuesto	23	0,4600	10
	Inversión Pública	17	0,4600	8
	Planeamiento	21	0,4600	9
	Salud Ambiental	74	0,4600	34
	Medicamentos	61	0,4600	28
	Gestión sanitaria	72	0,4600	33
Total		445		207

Instrumentos.

Para esta investigación “Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017” tienen como instrumento el cuestionario que consta de 30 preguntas para cada variable.

Resultados

En la hipótesis general, Como se puede apreciar en la tabla 21, el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,484 existiendo una moderada correlación de las variables,

así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

En la hipótesis específica 1 Como se puede apreciar en la tabla 22 el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,389 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

En la hipótesis específica 2, Como se puede apreciar en la tabla 23 el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,506 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

Y en la hipótesis específica 3 Como se puede apreciar en la tabla 24 el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,319 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

Discusión

Los resultados de la **hipótesis general** según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,484 entre las variables: Sistema de control interno y gestión de recursos humanos. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación media. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto se corrobora con el estudio realizado por Solís (2014), con su tesis: *El Sistema de Control Interno en los Procesos de Recaudación y su Incidencia en la Gestión Administrativa del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo Universidad Técnica De Ambato, Ecuador*. Cuyo **objetivo general** es Evaluar el sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa

del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, con el propósito de obtener información confiable y oportuna, proteger y utilizar adecuadamente los recursos disponibles, todo esto enmarcado dentro de las disposiciones y la normativa aplicable al respecto. Y llego a las siguientes **conclusiones**: Se aplican las normas de control interno emitidas por la Contraloría General del Estado, se considera la experiencia y el perfil de los funcionarios para ocupar estos cargos. No cuentan con manual de procesos que especifiquen las funciones y los pasos a seguir en los procesos de tesorería. la seguridad del personal y salvaguarda de los bienes a su cargo, los empleados ingresan con contratos caucionados pero no cuentan con seguridades ni controles contra robos, pérdidas, desastres naturales y otros riesgos; además en el área de recaudación hay acceso a personas particulares, lo cual puede ocasionar perjuicio al ser una zona vulnerable de algún tipo de pérdida; en el manejo del dinero, es importante incrementar los controles especialmente en los depósitos, la Sra. tesorera es la que va al banco a realizarlos corriendo los riesgos que esto implica. Esto nos indica que debe existir una buena relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos.

Con referencia a la **hipótesis específica 1**. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,389 entre las variables: sistema de control interno el sistema de evaluación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto se verifica con lo estudiado por Vera, G (2016) con el estudio: Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas. Ecuador. **El objetivo general** de la investigación es Analizar la situación actual del control previo realizado a los procesos de contratación pública que aplica la gestión financiera del Gadpe, con la finalidad de verificar si cumple con los procedimientos establecido en el reglamento y ley y **objetivo específico** Examinar cada uno de los procedimientos que realiza la gestión financiera al control previo, registro y pago a proveedores. Llegando a las siguientes **conclusiones**: A través de los resultados se verificó que el Gadpe cuenta con un manual integrado de procedimientos puestos y procesos, las actividades se ejecutan de acuerdo a los lineamientos del manual, sin embargo se comprobó la falta de conocimientos que tienen

los servidores públicos respecto a las normas de control interno y la falta de interés para informarse de manera oportuna de las actualizaciones y cambios que efectúa el sistema de servicio nacional de contratación pública. La investigación reflejó falencias en la socialización del manual integrado de procesos y procedimientos del Gadpe, donde la mayoría de los servidores públicos desconocen la existencia del manual, situación que limita al trabajador en el desempeño de sus funciones diarias y con ello a la consecución de los objetivos planteado. También se puede concluir que los controles previos que se aplican a los procesos de contratación son buenos esto es una muestra para seguir realizando las tareas o funciones de una manera eficiente, eficaz y así obtener los resultados esperados por el Gadpe. Esto nos indica que se debe mejorar los sistemas de control interno para mejorar los sistemas de evaluación.

Con referencia a la **hipótesis específica 2**. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,506 entre las variables: Sistema de control interno y Los responsables del proceso. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Vasquez, C. (2015) con la tesis: La presente investigación titulada: “La Implementación del Órgano de Control Institucional como Herramienta de Gestión en la Municipalidad Distrital de Chao”, es un estudio del tipo Descriptivo – Propositivo; Cuyos **objetivos específicos** fueron: Diseñar una propuesta que conlleve a implementar al OCI como una herramienta de gestión que le permita formular oportunamente, recomendaciones con el propósito de optimizar la supervisión y control preventivo, al sistema y subsistemas de la Municipalidad Distrital de Chao. Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta, para preservar el patrimonio institucional, de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades y garantizar una óptima gestión de la Municipalidad Distrital de Chao. Llegando a las **conclusiones** siguientes: 1. Se ha elaborado un diagnóstico que refleja la problemática que enfrenta la Municipalidad Distrital de Chao respecto a la implementación del OCI y sus repercusiones en la gestión institucional, a través de la aplicación de un cuestionario con 10 reactivos, los mismos que buscaban

conocer por la propia versión de los trabajadores de las diversas gerencias y áreas, el nivel de conocimiento de las funciones del OCI como las funciones de los propios trabajadores como servidores de la Municipalidad. 2. Se ha logrado diseñar una propuesta que permitirá implementar al OCI como una herramienta de gestión basada en teorías apropiadas y contenidos pertinentes que le permitan formular oportunamente, recomendaciones con el propósito de optimizar la supervisión y control preventivo, al sistema y subsistemas de la Municipalidad Distrital de Chao. 3. Con la aplicación de la presente propuesta, se podrá promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Municipalidad Distrital de Chao, así como la calidad de los servicios públicos que presta. En nuestro caso un buen sistema de control interno permitirá que los responsables de los procesos de evaluación realicen sus actividades como corresponden.

Con referencia a la **hipótesis específica 3**. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,319 entre las variables: Sistema de Control Interno y los Factores de Evaluación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por **Cadillo, E. (2017)** con la tesis: Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Tuvo como uno de sus **objetivos** Identificar la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, 2016. Llegando a la **conclusión** Existe relación ($p=0.031$) entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, evidenciándose que la relación fue significativa, afirmando que, a mayor evaluación de riesgos, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja ($r = 0.206$)

CONCLUSIONES

Primero:

Teniendo en cuenta el **objetivo general** además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,484 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión que existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos, existe una percepción media por parte del personal que labora en la dirección de redes.

Segundo:

Teniendo en cuenta el **objetivo específico 1** además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,389 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión que se debe mejorar el control interno, para así mejorar el proceso de evaluación.

Tercero:

Teniendo en cuenta el **objetivo específico 2** además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,506 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión que se referente a los sistemas de control interno hay un control aceptable referente a los responsables de los procesos de evaluación.

Cuarto:

Teniendo en cuenta el **objetivo específico 3** además de los resultados del análisis estadísticos, podemos indicar que el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación Rho de Spearman de 0,319 existiendo una moderada correlación de las variables, así mismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Esto nos lleva a la conclusión frente a los sistemas de control interno hay una baja percepción referente a sus factores de evaluación

REFERENCIAS

- Acosta, Grushenka (2008). *Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre, pp. 79-100 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.
- Acosta, V. (2008). *Gestión eficaz del tiempo y control*. 4º edición Madrid. España. Esic Editorial. ISBN: 978-84-7356-534-9. Pág. 81.
- Afzal M, Cometto G, Roskam E, Sheikh M. (2011). *Alianza mundial en pro del personal sanitario: aumentando el impulso para el desarrollo de personal de la salud*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):298-307.
- Alva J, Verástegui G, Velasquez E, Pastor R, Moscoso B. (2011). *Oferta y demanda de campos de práctica clínica para la formación de pregrado de estudiantes de medicina de ciencias de la salud en el Perú, 2005-2009*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):194-201.
- Álvarez, C. (2008). *Glosario de términos para la administración y gestión de los servicios sanitarios*. 1º edición. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid. España. ISBN: 84-7978-349-4. Pág. 133.
- Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas* (Segunda ed.). McGraw-Hill/Interamericana de México.

Armijos, J. (2017) con la tesis: *Diseño e implementación de un modelo de indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos. Universidad de Chile.*

Asqui, Y. (2017). *Relación entre gestión de recursos humanos y salud ocupacional en el personal operativo de Sedapar, Arequipa 2017. Universidad César Vallejo.*

Balestrini, M. (1997). *Como realizar un Proyecto de investigación. Venezuela.*

Bizquera, R. (1990). *Definición de las técnicas. Venezuela*

Brown A, Cometto G, Cumbi A, De Pinho H, Kamwendo F, Lehmann U, Et Al. (2011). *Trabajadores de salud de nivel intermedio: un recurso prometedor. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):308-15. 7.*

BUNGE, M. (1999). *La investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía. Editorial ARIEL. Barcelona – España.*

Cadillo, Einer (2017) con la tesis: *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.*

Chiavenato I. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. Octava edición. Mc Graw-Hill, México.*

Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición. Mc Graw Hill. México*

Contraloría General De La República (2013). *Medición de la Implementación del Sistema de Control Interno en el Estado. Perú*

Contraloría General De La República (2014). *Marco conceptual del control interno. Perú.*

Dayrit M, Dolea C, Dreesch N. (2011). *Abordando la crisis de los Recursos Humanos para la Salud: ¿hasta dónde hemos llegado? ¿Qué podemos esperar lograr al 2015? Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):327-36.*

Delgado De Smith, Yamile (2007). *Gestión de recursos humanos referencia sector manufacturero carabobeño. Universidad de Carabobo. Valencia.*

- Del Toro, J. Y Otros (2005). *II Programa de Preparación Económica para Cuadros. Control Interno. Centro de Estudios Contables Financieros y de Seguros*. La Habana, Cuba.
- Dextre J. Y Del Pozo R. (2012). *¿Control de gestión o gestión de control? Management control or control management?* Perú.
- Flores, Jocelyn (2014) con la tesis: *Aplicación de un sistema de control de Gestión para el Municipio De Santiago. Chile*.
- García, D. (2006). *Metodología del Trabajo de Investigación*. Editorial Trillas S.A.de C.V. México.
- Hernández, R. (2002). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición McGraw-Hill/interamericana Editores S. A. México.
- Hernández, R. (2006). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. Tercera Edición McGraw-Hill/ Interamericana Editores S. A. México.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/ interamericana Editores S. A. México.
- Hernández S. (2011). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. Mc Graw Hill. México.
- Holmes, A. (1999). *Auditoria principios y procedimientos*. México: Limusa.
- Hurtado De Barrera, J. (2000). *Metodología de Investigación Holística*. (3ª. Ed.). Caracas: Editorial Sipal.
- Kerlinger, F. Y Lee, H. (1983). *Investigación del Comportamiento. Métodos De Investigación En Ciencias Sociales* (4ª Ed.). México: Mcgraw-Hill. P. 124.
- Koontz, H; Weihrich (1999). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- La Torre, A., Rincón D. Y Arnal, J. (2003). *Bases Metodológicas de la Investigación Educativa*. Experiencia S.L., Barcelona.
- Mayta-Tristán P, Mejia C, Riega-Lopez P, Rojas Mezarina L, Posso M, Mezones-Holgín E. (2011). *Proyección de trabajo en el interior del país y factores asociados en médicos*

- recién colegiados de Lima, Perú* 2010. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):186-93.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio De Salud (1999). *Gestión de recursos humanos, Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud, Perú*.
- Minsal, D.; Pérez, Y. (2007). *Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento*. Gerencia Empresarial, v.16, n.3.
- Munch, L. (2010). *Administración - Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (Primera ed.). Pearson Educación de C.V. México.
- Muñoz, V. (2014) con la tesis: *Estrategia para la gestión integral de recursos humanos basada en el modelo de competencias para la planta elaborada de productos culinarios deshidratados de Nestlé Chile S.A. Universidad de Chile*.
- Ortiz F., García M. (2005). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa. México.
- Piscocoya, L. (2003). *Investigación científica y educacional, un enfoque epistemológico*. Amaru Editores, Perú.
- Piscocoya, L. (1987). *Investigación científica y educacional*. Lima, Perú.
- Popper, K. (1994). *La lógica de la investigación científica*. Editorial Tecnos, España.
- Robbins y Coulter (2010). *Administración*. México. D.F. Rentis Hall.
- Rodriguez, M. (1991). *Teoría y diseño de la investigación científica*. Ediciones Atusparia, Perú.
- Rodriguez, M. (2002). *La ciencia*. Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Sabino, C. (2000). *El proceso de la investigación*. Editorial Panapo. Caracas Venezuela.

- Salazar, Lesly (2014) con la tesis: *El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la Gerencia Pública de hoy*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Salvador, M. (2003). *¿Cómo hacer una Tesis?* (3.^a Ed.) Limusa Noriega Editores México.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria. Perú.
- Sánchez, H. (1998). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Mantaro-Perú.
- Solís, E. (2014) con la tesis: *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del Cantón San Pedro de Pelileo* Universidad Técnica De Ambato. Ecuador.
- Soto Alonso (2011). *Recursos Humanos en Salud*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 2011; 28(2): 173-4.
- Robbins, P. y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición 752 Pearson Educación, México.
- Tamayo, M (2005). *Metodología formal de la investigación científica*. 2^a ed. México: Limusa.
- Vásquez, C. (2015) con la tesis: *Implementación del órgano de control institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad Distrital De Chao – La Libertad Año 2014*.
- Veliz, G. (2018) con la tesis: *Gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, año 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
- Vera, G. (2016) con el estudio: *Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas*. Ecuador.
- Werther W, Davis K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Sexta edición. McGraw-Hill Interamericana.

Zevallos L, Pastor R, Moscoso B. (2011). *Oferta y demanda de médicos especialistas en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud: brechas a nivel nacional, por regiones y tipo de especialidad*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. 28(2):177-85.

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017							
Autor: Br. Marlon Antonio Berrospi Rosales							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable e Indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1 Sistema de control interno				
¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?	Determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017	Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?	Objetivos Específicos: Determinar la relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.	Hipótesis Específicas: Existe relación entre el sistema de control interno y el proceso de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017.	Actividades de control gerencial	Políticas	1,2	Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo:2 No estoy seguro: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5	Alto [100 – 150] Medio [50 – 99] Bajo [0 – 49]
				Procedimientos	3,4,5,6		
				Cumplimiento de objetivos	7,8,9,10		
			Actividades de prevención y monitoreo	Acciones	11,12,13		
				Idoneidad	14,15		
				Calidad	16,17,18,19,20		
			Los sistemas de información y comunicación	Registro	21,22,23		
				Procesamiento	24,25,26,27,28		
				Integración	29,30		
			Variable 2 Gestión de recursos humanos				
¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación en la Dirección de redes	Determinar la relación entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación	Existe relación entre el sistema de control interno y los responsables del proceso de evaluación	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
			Proceso de evaluación	Rendimiento	1,2,3,4		
				Compromiso	5,6,7		

integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?	en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017	en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017		Metas institucionales	8,9,10	Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo:2 No estoy seguro: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5	Alto [100 – 150] Medio [50 – 99] Bajo [0 – 49]
¿Qué relación existe entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017?	Determinar la relación entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017	Existe relación entre el sistema de control interno y los factores de evaluación en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017	Responsables del proceso de evaluación	Oficinas de recursos humanos	11,12,13,14		
				Alta dirección	15,16,17,18		
				Oficinas que hagan las veces de Recursos Humanos o Alta Dirección	19,20		
			Factores de evaluación	Metas individuales	21,22,23		
				Metas grupales	24,25,26		
				Indicadores de gestión	27,28,29,30		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Método: hipotético deductivo	Población: 445 administrativos de la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017 Tipo de muestra: Probabilística	Variable 1 Sistema de control interno		DESCRIPTIVA:			
Enfoque: Cuantitativo		Técnicas: Encuesta		Tablas cruzadas, tablas de referencia y porcentaje.			
Tipo: Aplicada		Instrumentos: Cuestionarios					
Nivel: Descriptivo Correlacional	Tamaño de muestra: 207 administrativos de la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017	Variable 2 Gestión de recursos humanos		INFERENCIAL:			
Diseño: No experimental		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Prueba de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman.			

Anexo 3: Instrumento de evaluación



CUESTIONARIO - SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Distinguidos participantes, agradeceré que por favor lean con mucha atención cada enunciado y luego responder marcando una alternativa con una (x) por cada pregunta. La encuesta es anónima y **se requiere de veracidad de tu respuesta**. La valoración de las alternativas, tipo escala de Lickert, es la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN				
ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL	1	2	3	4	5
1. Las políticas de control gerencial son efectivas					
2. Existe reglamentos de control gerencial					
3. Los funcionarios realizan el procedimiento de control correctamente					
4. El personal realizan el procedimiento de control en formada adecuada					
5. Los procedimientos de control son adecuados					
6. Usan los reglamentos para el procedimiento de control					
7. Los funcionarios cumplen con los objetivos planteados					
8. El personal administrativo cumple con los objetivos planteados					
9. El personal de apoyo cumple con los objetivos planteados					

10. Existe buena comunicación entre las áreas para el control gerencial.					
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO	1	2	3	4	5
11. Los funcionarios cumplen las acciones de prevención y monitoreo					
12. El personal cumple con las acciones de prevención y monitores					
13. Hay trabajo en equipo para que se cumpla las acciones de prevención y monitoreo					
14. El control por parte de los funcionarios cumple los ideales de la institución					
15. El control por parte de los trabajadores cumple los ideales de la institución					
16. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de prevención					
17. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de monitoreo					
18. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de prevención					
19. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de monitoreo					
20. Existe cooperación para que apliquen las normas de calidad en la prevención y monitoreo					
LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
21. Existe registro físico del control interno					
22. Existe registro virtual del control interno					
23. Existe un buen soporte de comunicación para el control interno					
24. Existe una base de datos física para el control interno					
25. Existe una base de datos virtual para el control interno					
26. Los software son actualizados					
27. El personal es idóneo para las labores de procesamiento de la información					
28. Hay conexión entre los funcionarios para el control interno entre sus sedes					
29. Hay conexión entre los trabajadores para el control interno entre sus sedes					
30. Están integradas digitalmente todas las sedes para realizar control interno					

CUESTIONARIO – GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Distinguidos participantes, agradeceré que por favor lean con mucha atención cada enunciado y luego responder marcando una alternativa con una (x) por cada pregunta. La encuesta es anónima y **se requiere de veracidad de tu respuesta**. La valoración de las alternativas, tipo escala de Lickert, es la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN				
PROCESO DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
1. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los funcionarios					
2. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los administrativos					
3. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación al personal de apoyo					
4. Se considera en la evaluación a las personas discapacitadas					
5. Hay un compromiso de trabajo por parte de los funcionarios					
6. Hay un compromiso de trabajo por parte de los administrativos					
7. Existe un compromiso de trabajo por parte del personal de apoyo					
8. Los funcionarios ejecutan las metas institucionales					
9. El personal administrativo ejecuta las metas institucionales					
10. Las metas institucionales están acorde para los programas de control interno					

RESPONSALBES DEL PROCESO DE EVALUACION	1	2	3	4	5
11. Existe un responsabilidad individual en recursos humanos para la evaluación					
12. Existe un responsabilidad colectiva en recursos humanos para la evaluación					
13. Hay buena coordinación en las evaluaciones pro parte de recursos humanos					
14. Los responsables de evaluación en recursos humanos son idóneos					
15. La alta dirección cumple responsablemente con el proceso de evaluación					
16. Existe trabajo específico en alta dirección para la evaluación					
17. Existe trabajo colectivo en alta dirección para la evaluación					
18. El personal de alta dirección está capacitado en forma idónea para la evaluación					
19. Las oficinas de apoyo realizan un buen sistema de evaluación					
20. Los integrantes de las oficinas de apoyo están capacitados para evaluar					
FACTORES DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
21. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia					
22. Se toma en cuenta la capacidad					
23. Se considera las aspiraciones personales					
24. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia en trabajos grupales					
25. Se considera las aspiraciones en favor del grupo					
26. Se toma en consideración la afinidad el trabajo en equipo					
27. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto de funcionario					
28. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto funcionario					
29. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto administrativo					
30. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto administrativo					

Anexo 4: Certificado de validación de instrumentos



DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL							
1. Las políticas de control gerencial son efectivas	x		x		x		
2. Existe reglamentos de control gerencial	x		x		x		
3. Los funcionarios realizan el procedimiento de control correctamente	x		x		x		
4. El personal realizan el procedimiento de control en formada adecuada	x		x		x		
5. Los procedimientos de control son adecuados	x		x		x		
6. Usan los reglamentos para el procedimiento de control	x		x		x		
7. Los funcionarios cumplen con los objetivos planteados	x		x		x		
8. El personal administrativo cumple con los objetivos planteados	x		x		x		
9. El personal de apoyo cumple con los objetivos planteados	x		x		x		
10. Existe buena comunicación entre las áreas para el control gerencial.	x		x		x		

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO							
11. Los funcionarios cumplen las acciones de prevención y monitoreo	x		x		x		
12. El personal cumple con las acciones de prevención y monitores	x		x		x		
13. Hay trabajo en equipo para que se cumpla las acciones de prevención y monitoreo	x		x		x		
14. El control por parte de los funcionarios cumple los ideales de la institución	x		x		x		
15. El control por parte de los trabajadores cumple los ideales de la institución	x		x		x		
16. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de prevención	x		x		x		
17. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	x		x		x		
18. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de prevención	x		x		x		
19. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	x		x		x		
20. Existe cooperación para que apliquen las normas de calidad en la prevención y monitoreo	x		x		x		
LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
21. Existe registro físico del control interno	x		x		x		

22. Existe registro virtual del control interno	x		x		x		
23. Existe un buen soporte de comunicación para el control interno	x		x		x		
24. Existe una base de datos física para el control interno	x		x		x		
25. Existe una base de datos virtual para el control interno	x		x		x		
26. Los software son actualizados	x		x		x		
27. El personal es idóneo para las labores de procesamiento de la información	x		x		x		
28. Hay conexión entre los funcionarios para el control interno entre sus sedes	x		x		x		
29. Hay conexión entre los trabajadores para el control interno entre sus sedes	x		x		x		
30. Están integradas digitalmente todas las sedes para realizar control interno	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG. WILDER CARUATULCA QVISE DNI: 08128268

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 06 del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
PROCESO DE EVALUACIÓN							
1. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los funcionarios	x		x		x		
2. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los administrativos	x		x		x		
3. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación al personal de apoyo	x		x		x		
4. Se considera en la evaluación a las personas discapacitadas	x		x		x		
5. Hay un compromiso de trabajo por parte de los funcionarios	x		x		x		
6. Hay un compromiso de trabajo por parte de los administrativos	x		x		x		
7. Existe un compromiso de trabajo por parte del personal de apoyo	x		x		x		
8. Los funcionarios ejecutan las metas institucionales	x		x		x		

9. El personal administrativo ejecuta las metas institucionales	x		x		x		
10. Las metas institucionales están acorde para los programas de control interno	x		x		x		
RESPONSALBES DEL PROCESO DE EVALUACION							
11. Existe un responsabilidad individual en recursos humanos para la evaluación	x		x		x		
12. Existe un responsabilidad colectiva en recursos humanos para la evaluación	x		x		x		
13. Hay buena coordinación en las evaluaciones pro parte de recursos humanos	x		x		x		
14. Los responsables de evaluación en recursos humanos son idóneos	x		x		x		
15. La alta dirección cumple responsablemente con el proceso de evaluación	x		x		x		
16. Existe trabajo específico en alta dirección para la evaluación	x		x		x		
17. Existe trabajo colectivo en alta dirección para la evaluación	x		x		x		
18. El personal de alta dirección está capacitado en forma idónea para la evaluación	x		x		x		
19. Las oficinas de apoyo realizan un buen sistema de evaluación	x		x		x		
20. Los integrantes de las oficinas de apoyo están capacitados para evaluar	x		x		x		

FACTORES DE EVALUACIÓN							
21. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia	x		x		x		
22. Se toma en cuenta la capacidad	x		x		x		
23. Se considera las aspiraciones personales	x		x		x		
24. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia en trabajos grupales	x		x		x		
25. Se considera las aspiraciones en favor del grupo	x		x		x		
26. Se toma en consideración la afinidad el trabajo en equipo	x		x		x		
27. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto de funcionario	x		x		x		
28. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto funcionario	x		x		x		
29. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto administrativo	x		x		x		
30. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto administrativo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG. WILDER CARVAJALCA QVISP DNI: 08128268

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 06 del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL							
1. Las políticas de control gerencial son efectivas	x		x		x		
2. Existe reglamentos de control gerencial	x		x		x		
3. Los funcionarios realizan el procedimiento de control correctamente	x		x		x		
4. El personal realizan el procedimiento de control en formada adecuada	x		x		x		
5. Los procedimientos de control son adecuados	x		x		x		
6. Usan los reglamentos para el procedimiento de control	x		x		x		
7. Los funcionarios cumplen con los objetivos planteados	x		x		x		
8. El personal administrativo cumple con los objetivos planteados	x		x		x		
9. El personal de apoyo cumple con los objetivos planteados	x		x		x		
10. Existe buena comunicación entre las áreas para el control gerencial.	x		x		x		

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO							
11. Los funcionarios cumplen las acciones de prevención y monitoreo	x		x		x		
12. El personal cumple con las acciones de prevención y monitores	x		x		x		
13. Hay trabajo en equipo para que se cumpla las acciones de prevención y monitoreo	x		x		x		
14. El control por parte de los funcionarios cumple los ideales de la institución	x		x		x		
15. El control por parte de los trabajadores cumple los ideales de la institución	x		x		x		
16. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de prevención	x		x		x		
17. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	x		x		x		
18. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de prevención	x		x		x		
19. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	x		x		x		
20. Existe cooperación para que apliquen las normas de calidad en la prevención y monitoreo	x		x		x		
LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
21. Existe registro físico del control interno	x		x		x		

22. Existe registro virtual del control interno	x		x		x		
23. Existe un buen soporte de comunicación para el control interno	x		x		x		
24. Existe una base de datos física para el control interno	x		x		x		
25. Existe una base de datos virtual para el control interno	x		x		x		
26. Los software son actualizados	x		x		x		
27. El personal es idóneo para las labores de procesamiento de la información	x		x		x		
28. Hay conexión entre los funcionarios para el control interno entre sus sedes	x		x		x		
29. Hay conexión entre los trabajadores para el control interno entre sus sedes	x		x		x		
30. Están integradas digitalmente todas las sedes para realizar control interno	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mo. Stalio Jackson Tamara Tamariz DNI: 42053399

Especialidad del validador: Matemático - Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Jun del 2018



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
PROCESO DE EVALUACIÓN							
1. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los funcionarios	x		x		x		
2. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los administrativos	x		x		x		
3. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación al personal de apoyo	x		x		x		
4. Se considera en la evaluación a las personas discapacitadas	x		x		x		
5. Hay un compromiso de trabajo por parte de los funcionarios	x		x		x		
6. Hay un compromiso de trabajo por parte de los administrativos	x		x		x		
7. Existe un compromiso de trabajo por parte del personal de apoyo	x		x		x		
8. Los funcionarios ejecutan las metas institucionales	x		x		x		
9. El personal administrativo ejecuta las metas institucionales	x		x		x		
10. Las metas institucionales están acorde para los programas de control interno	x		x		x		

RESPONSALBES DEL PROCESO DE EVALUACION							
11. Existe un responsabilidad individual en recursos humanos para la evaluación	x		x		x		
12. Existe un responsabilidad colectiva en recursos humanos para la evaluación	x		x		x		
13. Hay buena coordinación en las evaluaciones pro parte de recursos humanos	x		x		x		
14. Los responsables de evaluación en recursos humanos son idóneos	x		x		x		
15. La alta dirección cumple responsablemente con el proceso de evaluación	x		x		x		
16. Existe trabajo específico en alta dirección para la evaluación	x		x		x		
17. Existe trabajo colectivo en alta dirección para la evaluación	x		x		x		
18. El personal de alta dirección está capacitado en forma idónea para la evaluación	x		x		x		
19. Las oficinas de apoyo realizan un buen sistema de evaluación	x		x		x		
20. Los integrantes de las oficinas de apoyo están capacitados para evaluar	x		x		x		
FACTORES DE EVALUACIÓN							
21. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia	x		x		x		

22. Se toma en cuenta la capacidad	x		x		x		
23. Se considera las aspiraciones personales	x		x		x		
24. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia en trabajos grupales	x		x		x		
25. Se considera las aspiraciones en favor del grupo	x		x		x		
26. Se toma en consideración la afinidad el trabajo en equipo	x		x		x		
27. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto de funcionario	x		x		x		
28. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto funcionario	x		x		x		
29. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto administrativo	x		x		x		
30. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto administrativo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ma. Staleia Jackson Tamara Toranzo DNI: 42053329

Especialidad del validador: Matemática - Estadística


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Jun del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CONTROL INTERNO

DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL							
1. Las políticas de control gerencial son efectivas	x		x		x		
2. Existe reglamentos de control gerencial	x		x		x		
3. Los funcionarios realizan el procedimiento de control correctamente	x		x		x		
4. El personal realizan el procedimiento de control en formada adecuada	x		x		x		
5. Los procedimientos de control son adecuados	x		x		x		
6. Usan los reglamentos para el procedimiento de control	x		x		x		
7. Los funcionarios cumplen con los objetivos planteados	x		x		x		
8. El personal administrativo cumple con los objetivos planteados	x		x		x		
9. El personal de apoyo cumple con los objetivos planteados	x		x		x		
10. Existe buena comunicación entre las áreas para el control gerencial.	x		x		x		

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO							
11. Los funcionarios cumplen las acciones de prevención y monitoreo	x		x		x		
12. El personal cumple con las acciones de prevención y monitores	x		x		x		
13. Hay trabajo en equipo para que se cumpla las acciones de prevención y monitoreo	x		x		x		
14. El control por parte de los funcionarios cumple los ideales de la institución	x		x		x		
15. El control por parte de los trabajadores cumple los ideales de la institución	x		x		x		
16. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de prevención	x		x		x		
17. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	x		x		x		
18. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de prevención	x		x		x		
19. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	x		x		x		
20. Existe cooperación para que apliquen las normas de calidad en la prevención y monitoreo	x		x		x		
LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
21. Existe registro físico del control interno	x		x		x		

22. Existe registro virtual del control interno	x		x		x		
23. Existe un buen soporte de comunicación para el control interno	x		x		x		
24. Existe una base de datos física para el control interno	x		x		x		
25. Existe una base de datos virtual para el control interno	x		x		x		
26. Los software son actualizados	x		x		x		
27. El personal es idóneo para las labores de procesamiento de la información	x		x		x		
28. Hay conexión entre los funcionarios para el control interno entre sus sedes	x		x		x		
29. Hay conexión entre los trabajadores para el control interno entre sus sedes	x		x		x		
30. Están integradas digitalmente todas las sedes para realizar control interno	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/Mg: Jose Roberto Capcha Corderas DNI: 91901234

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2 de 06 del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIONES	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
PROCESO DE EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los funcionarios	x		x		x		
2. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los administrativos	x		x		x		
3. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación al personal de apoyo	x		x		x		
4. Se considera en la evaluación a las personas discapacitadas	x		x		x		
5. Hay un compromiso de trabajo por parte de los funcionarios	x		x		x		
6. Hay un compromiso de trabajo por parte de los administrativos	x		x		x		
7. Existe un compromiso de trabajo por parte del personal de apoyo	x		x		x		
8. Los funcionarios ejecutan las metas institucionales	x		x		x		

9. El personal administrativo ejecuta las metas institucionales	x		x		x		
10. Las metas institucionales están acorde para los programas de control interno	x		x		x		
RESPONSALBES DEL PROCESO DE EVALUACION							
11. Existe un responsabilidad individual en recursos humanos para la evaluación	x		x		x		
12. Existe un responsabilidad colectiva en recursos humanos para la evaluación	x		x		x		
13. Hay buena coordinación en las evaluaciones pro parte de recursos humanos	x		x		x		
14. Los responsables de evaluación en recursos humanos son idóneos	x		x		x		
15. La alta dirección cumple responsablemente con el proceso de evaluación	x		x		x		
16. Existe trabajo específico en alta dirección para la evaluación	x		x		x		
17. Existe trabajo colectivo en alta dirección para la evaluación	x		x		x		
18. El personal de alta dirección está capacitado en forma idónea para la evaluación	x		x		x		
19. Las oficinas de apoyo realizan un buen sistema de evaluación	x		x		x		
20. Los integrantes de las oficinas de apoyo están capacitados para evaluar	x		x		x		

FACTORES DE EVALUACIÓN							
21. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia	x		x		x		
22. Se toma en cuenta la capacidad	x		x		x		
23. Se considera las aspiraciones personales	x		x		x		
24. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia en trabajos grupales	x		x		x		
25. Se considera las aspiraciones en favor del grupo	x		x		x		
26. Se toma en consideración la afinidad el trabajo en equipo	x		x		x		
27. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto de funcionario	x		x		x		
28. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto funcionario	x		x		x		
29. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto administrativo	x		x		x		
30. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto administrativo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Jose Roberto Capecha Cardenas DNI: 41901234

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....2 de 06 del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Constancia emitida por la institución

	PERU Ministerio de Salud	Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este	"Derecho de las personas con discapacidad en el Perú" "Jefes del buen servicio al Ciudadano"
--	--------------------------	--	---

El Agustino, 17 de Agosto de 2018.

OFICIO N° 2011 - 2018-DG-N° 0653 DA-OGRH-DIRIS-LE/MINSA

Doctor
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
 Jefe de la Escuela de Posgrado
 Universidad Cesar Vallejo
 Campus Lima Norte
 Presente.-

Referencia: Carta P/0639-2018-EPG-UCV-LN

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestar que mi despacho ha recibido el documento de la referencia en el cual presenta al servidor profesional Marlon Antonio Berrospi Rosales, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de su representada y al mismo tiempo Servidor Profesional de esta Institución, Solicitando permiso y facilidades a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación:

- "Sistema de Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección de Redes Integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017".

Al respecto esta Dirección General ha visto por conveniente aceptar la solicitud a fin de que el mencionado profesional pueda desarrollar su trabajo de investigación en nuestra Institución (TESIS).

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
 DIRECTOR GENERAL

LUIS ALBERTO

Ministerio de Salud
 Av. Cesar Vallejo s/n - El Agustino
 Teléfono: 308008 Fax: 302136

Anexo 6. Matriz data

Variable: Sistema de control interno

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5																								

4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5

4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5

4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable: Gestión de recursos humanos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5

4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4

5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 7: Análisis de confiabilidad

Variable:

Sistema de Control Interno

Resumen de procesamiento de caso

		N	%
Casos	Válido	207	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	207	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	30

ANEXO 8: Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Las políticas de control gerencial son efectivas	115.85	60.589	.562	.922
2. Existe reglamentos de control gerencial	115.77	59.407	.742	.919
3. Los funcionarios realizan el procedimiento de control correctamente	115.88	59.159	.631	.921
4. El personal realizan el procedimiento de control en formada adecuada	115.63	61.287	.668	.921
5. Los procedimientos de control son adecuados	115.70	60.592	.572	.922
6. Usan los reglamentos para el procedimiento de control	115.73	59.473	.597	.921
7. Los funcionarios cumplen con los objetivos planteados	115.82	61.168	.443	.923
8. El personal administrativo cumple con los objetivos planteados	115.91	63.002	.241	.926
9. El personal de apoyo cumple con los objetivos planteados	115.85	60.589	.562	.922
10. Existe buena comunicación entre las áreas para el control gerencial.	115.77	59.407	.742	.919
11. Los funcionarios cumplen las acciones de prevención y monitoreo	115.88	59.159	.631	.921

12. El personal cumple con las acciones de prevención y monitores	115.63	61.287	.668	.921
13. Hay trabajo en equipo para que se cumpla las acciones de prevención y monitoreo	115.70	60.592	.572	.922
14. El control por parte de los funcionarios cumple los ideales de la institución	115.88	59.159	.631	.921
15. El control por parte de los trabajadores cumple los ideales de la institución	115.63	61.287	.668	.921
16. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de prevención	115.70	60.592	.572	.922
17. Los funcionarios aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	115.90	61.768	.447	.923
18. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de prevención	115.78	60.951	.596	.921
19. Los trabajadores aplican las normas de calidad para el control de monitoreo	115.91	60.913	.478	.923
20. Existe cooperación para que apliquen las normas de calidad en la prevención y monitoreo	115.65	62.101	.567	.922
21. Existe registro físico del control interno	115.72	61.509	.452	.923
22. Existe registro virtual del control interno	115.69	60.983	.474	.923
23. Existe un buen soporte de comunicación para el control interno	115.94	62.128	.308	.925
24. Existe una base de datos física para el control interno	116.02	63.921	.128	.927

25. Existe una base de datos virtual para el control interno	115.80	61.044	.491	.923
26. Los software son actualizados	115.72	60.162	.613	.921
27. El personal es idóneo para las labores de procesamiento de la información	115.84	60.695	.443	.924
28. Hay conexión entre los funcionarios para el control interno entre sus sedes	115.61	62.049	.442	.923
29. Hay conexión entre los trabajadores para el control interno entre sus sedes	115.70	61.465	.426	.924
30. Están integradas digitalmente todas las sedes para realizar control interno	115.57	60.520	.460	.923

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Variable:

Gestión de Recursos Humanos

Resumen de procesamiento de caso

		N	%
Casos	Válido	207	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	207	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,940	30

Anexo 8: Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se eleimina el elemento
1. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los funcionarios	118.24	84.369	.516	.938
2. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación a los administrativos	118.29	83.422	.607	.937
3. Se toma en cuenta la experiencia para la evaluación al personal de apoyo	118.26	82.485	.642	.937
4. Se considera en la evaluación a las personas discapacitadas	118.31	84.768	.558	.938
5. Hay un compromiso de trabajo por parte de los funcionarios	118.26	85.191	.432	.939
6. Hay un compromiso de trabajo por parte de los administrativos	118.13	82.774	.659	.937
7. Existe un compromiso de trabajo por parte del personal de apoyo	118.31	84.739	.474	.939
8. Los funcionarios ejecutan las metas institucionales	118.56	87.908	.238	.940
9. El personal administrativo ejecuta las metas institucionales	118.33	83.864	.589	.937
10. Las metas institucionales están acorde para los programas de control interno	118.35	82.938	.674	.936
11. Existe un responsabilidad individual en recursos humanos para la evaluación	118.36	81.978	.658	.937
12. Existe un responsabilidad colectiva en recursos humanos para la evaluación	118.22	84.601	.624	.937
13. Hay buena coordinación en las evaluaciones pro parte de recursos humanos	118.27	84.548	.554	.938
14. Los responsables de evaluación en recursos humanos son idóneos	118.34	82.254	.634	.937

15. La alta dirección cumple responsablemente con el proceso de evaluación	118.23	84.490	.617	.937
16. Existe trabajo específico en alta dirección para la evaluación	118.25	84.429	.545	.938
17. Existe trabajo colectivo en alta dirección para la evaluación	118.37	84.118	.594	.937
18. El personal de alta dirección está capacitado en forma idónea para la evaluación	118.38	83.712	.693	.936
19. Las oficinas de apoyo realizan un buen sistema de evaluación	118.42	82.720	.646	.937
20. Los integrantes de las oficinas de apoyo están capacitados para evaluar	118.27	84.771	.674	.937
21. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia	118.31	84.702	.572	.938
22. Se toma en cuenta la capacidad	118.13	82.968	.608	.937
23. Se considera las aspiraciones personales	118.36	84.446	.479	.939
24. Se toma en cuenta el tiempo de experiencia en trabajos grupales	118.55	87.647	.237	.941
25. Se considera las aspiraciones en favor del grupo	118.29	84.054	.598	.937
26. Se toma en consideración la afinidad el trabajo en equipo	118.28	83.241	.659	.937
27. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto de funcionario	118.34	82.798	.592	.937
28. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto funcionario	118.23	84.701	.532	.938
29. Se considera el desempeño en el área específica para el puesto administrativo	118.30	84.824	.521	.938
30. Se considera el desempeño en áreas afines al puesto administrativo	117.98	82.878	.576	.938



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Yrene Cecilia Uribe Hernández, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017"** del (de la) estudiante **Marlon Antonio Berrospi Rosales**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de agosto del 2018

Firma

Yrene Cecilia Uribe Hernández

DNI: 21413122



Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos
en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de
Salud) Lima Este 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Dr. Marlton Antonio Betrosqui Romales.

ASESORIA:

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández

SECCIÓN:

Administración Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Peru

Todas las fuentes		
Coincidencia 1 de 13		
•	Entregado a Atlantico Int... Trabajo del estudiante	2 %
•	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet 3 URL	2 %
•	www.academia.edu Fuente de Internet 3 URL	2 %
•	www.municipimintel.go... Fuente de Internet	2 %
•	issuu.com Fuente de Internet 9 URL	2 %
•	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet 2 URL	2 %
•	www.aempresarial.com Fuente de Internet	2 %
•	www.midis.gob.pe	2 %

Excluir fuentes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BERNARDI ROSALES MARCONI ANTONIO
D.N.I. : 06885666
Domicilio : P.B. Sancha no 1a Vía 192 e/ Rofaño
Teléfono : Fijo : 947035413 Móvil : 991476761
E-mail : yanber10@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado : MAESTRÍA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BERNARDI ROSALES MARCONI ANTONIO

Título de la tesis:

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN DE REGISTRO DE SALUD
(EX DIRECCIÓN DE SALUD) LIMA ESTE 2017
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

19.09.18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MORAN ANTONIO BERNARDI ROSALES

INFORME TITULADO:

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN DE SALUD INTEGRAL
DE SANJA (EX DIRECCIÓN DE SANJA) LIMA ESTE 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTR

SUSTENTADO EN FECHA: 25.08.16

NOTA O MENCIÓN: _____

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
 DTC ESCUELA DE POSGRADO UC